



Actividades de la unidad

1. Rubén es técnico superior en Documentación y Administración Sanitarias, al igual que otras dos compañeras. Paula, que se encarga de realizar las pruebas diagnósticas de radiología, está embarazada. Dado el riesgo que supone este trabajo para una gestante, la empresa va a cambiarla de puesto: Paula desempeñará las funciones de Rubén y él la sustituirá durante los ocho meses de embarazo restantes y hasta que finalice la suspensión del contrato por nacimiento. Ambos son titulados superiores.

a) ¿Se trata de una movilidad horizontal, ascendente o descendente?

Se trata de una movilidad horizontal, ya que ambos son titulados superiores y el cambio se produce dentro del mismo grupo profesional o grupo equivalente.

b) ¿Es posible realizar esta movilidad?

Sí, es posible. La empresa tiene la obligación de proteger a la trabajadora embarazada frente a los riesgos del puesto. Al ser Rubén del mismo nivel profesional y estar capacitado, la empresa puede ejercer la movilidad funcional organizativa para reubicar a Paula en un puesto exento de riesgo y asignar sus funciones a Rubén.

c) ¿Se necesita el consentimiento de Paula y de Rubén para hacer este cambio?

No, no se necesita el consentimiento de ninguno de los dos. En el caso de Paula, la medida viene impuesta por la obligación legal de prevención de riesgos laborales durante el embarazo. En el caso de Rubén, al tratarse de una movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional (horizontal), la empresa puede tomar la decisión unilateralmente por necesidades organizativas.

d) Paula ganaba más que Rubén debido a un plus por peligrosidad, ¿cobrará él este plus?

Sí. Al asumir el puesto y las funciones de Paula, Rubén se expone a los mismos riesgos, por lo que tiene derecho a percibir el complemento o plus funcional (de puesto de trabajo) asociado a dichas tareas. Por su parte, la normativa protege a Paula, quien deberá mantener las retribuciones que venía percibiendo antes del cambio, a pesar de no estar expuesta ya al riesgo.

2. Avisan a Cristina con una semana de antelación para desplazarse a Estambul 20 días por trabajo. ¿Es legal este preaviso? ¿Quién asume los gastos? ¿Qué opciones legales tiene?

- Preaviso: Sí, es legal. La normativa exige un preaviso mínimo de 5 días laborables cuando el desplazamiento es superior a 3 meses. Al ser un desplazamiento de solo 20 días, el preaviso de una semana es perfectamente válido e incluso superior al exigido legalmente en estos casos.
- Gastos: La empresa está obligada a abonar todos los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención (dietas).



- Opciones legales:

1. *Aceptar el desplazamiento*, cobrando los gastos correspondientes.
2. *Recurrir al Juzgado de lo Social* si considera que la orden no tiene justificación. Deberá acatar la orden y desplazarse mientras espera la sentencia judicial.

(Nota: Al tratarse de un desplazamiento temporal y no de un traslado definitivo, no existe la opción de extinguir el contrato con derecho a indemnización legal de 20 días por año).

3. Leo tiene tendinitis en una mano y está de baja, ¿se consideraría una suspensión de contrato? ¿Cuánto tiempo podría permanecer en esta situación? Durante ese periodo, ¿cobrará su salario o alguna prestación de la Seguridad Social?

Sí, se considera una suspensión del contrato de trabajo por Incapacidad Temporal (IT). Podría permanecer en esta situación un máximo de 365 días, prorrogables por otros 180 días si se prevé curación en ese periodo. Durante el tiempo de suspensión no cobrará su salario por parte de la empresa, pero sí percibirá una prestación económica de la Seguridad Social por Incapacidad Temporal.

4. María está de huelga durante dos días, ¿se consideraría una suspensión de contrato? La empresa no le ha abonado su salario, ¿es correcta su actuación? ¿Crees que la trabajadora habrá recibido alguna ayuda de la Seguridad Social?

Sí, el ejercicio del derecho a huelga es una causa legal de suspensión del contrato. La actuación de la empresa es correcta: durante la huelga el trabajador no percibe su salario (descontándose también la parte proporcional de las pagas extras y descanso semanal). La jurisprudencia establece que el ejercicio del derecho de huelga no repercute ni en la duración de las vacaciones anuales ni en su retribución.

La trabajadora no recibe ninguna ayuda de la Seguridad Social por esos días. Permanece en situación de "alta especial", por lo que se suspende también la obligación de cotizar.

5. A Luis lo han suspendido de empleo y sueldo durante 20 días como sanción a una falta grave, ¿qué tipo de suspensión es?

Se trata de una suspensión de contrato por razones disciplinarias (suspensión de empleo y sueldo).

6. El almacén de una empresa se inunda y el personal no puede trabajar durante 10 días, ¿en qué situación se encuentran las personas trabajadoras de esta empresa?

Se encuentran en una suspensión del contrato por fuerza mayor temporal (ERTE por fuerza mayor).



7. Realiza un esquema que recoja los tipos de despidos utilizando la técnica visual thinking.

Respuesta libre para el alumnado. El esquema deberá incluir visualmente:

- Despido Disciplinario (Causas: Faltas de asistencia, desobediencia, ofensas, transgresión buena fe, disminución rendimiento, embriaguez/toxicomanía, acoso).
- Despido por Causas Objetivas (Causas: Ineptitud sobrevenida, falta de adaptación técnica, causas ETOP -económicas, técnicas, organizativas o de producción-, falta de presupuesto en entidades subvencionadas).
- Despido Colectivo (ERE).
- Calificación jurídica de los despidos (Procedente, Improcedente, Nulo).

8. Busca en el convenio colectivo de tu sector profesional el plazo de preaviso que tienes como persona trabajadora para extinguir tu contrato y redacta una carta de dimisión.

Respuesta libre para el alumnado. El profesor deberá verificar que el plazo indicado concuerda con el convenio del sector de la familia profesional correspondiente. El modelo de carta debe contener: fecha, datos de la empresa, datos del trabajador, voluntad inequívoca de dimitir, fecha de efectos respetando el preaviso, y solicitud de preparación del finiquito.

Ejemplo de Carta de dimisión:

A la atención de la Dirección / Recursos Humanos Empresa "Ejemplo, S.L." C/ Innovación, 45, 28001 Madrid

En Madrid, a 6 de abril de 202__

Asunto: Comunicación de baja voluntaria

Estimada Dirección / Equipo de Recursos Humanos:

Por la presente, yo, Laura Gómez López, con DNI 12345678A, les comunico formalmente mi decisión irrevocable de dar por finalizada la relación laboral que mantengo con la empresa de forma voluntaria.

De acuerdo con el plazo de preaviso de 15 días establecido en el convenio colectivo de nuestro sector profesional, mi último día de prestación de servicios en la empresa será el próximo 21 de abril de 202__.

Les ruego que, para esa fecha, tengan a mi disposición el documento de saldo y finiquito, incluyendo la liquidación de los días trabajados durante este mes, la parte proporcional de las pagas extraordinarias devengadas y las vacaciones generadas y no disfrutadas.

Aprovecho la ocasión para agradecerles la oportunidad y la confianza depositada en mí durante el tiempo que he formado parte de su equipo.

Atentamente,

Fdo.: Laura Gómez López

Recibí por la empresa:

(Firma de la persona responsable y sello de la empresa, con indicación de la fecha de recepción para constancia del preaviso)



9. Plantea un ejemplo de una persona despedida por faltar al deber de buena fe o por abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Respuesta libre para el alumnado.

Ejemplo: Un empleado del departamento de contabilidad que utiliza los fondos de la empresa o la tarjeta corporativa para pagar gastos personales y viajes de ocio propios, ocultando estas transacciones en los libros de cuentas.

Otro ejemplo: Un informático que extrae bases de datos de clientes para llevárselas a una empresa de la competencia.

10. Explica con tus palabras qué significa la falta de adaptación a modificaciones técnicas y la amortización de puestos de trabajo.

- Falta de adaptación a modificaciones técnicas: Es una causa de despido objetivo que ocurre cuando la empresa introduce una innovación en el puesto (por ejemplo, un nuevo software, nueva maquinaria robótica o herramientas de IA) y, tras ofrecer formación al trabajador o trabajadora, este no logra adquirir las competencias necesarias para utilizarla en el plazo razonable estipulado.
- Amortización de puestos de trabajo: Significa que la empresa, motivado por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (Causas ETOP), decide eliminar definitivamente uno o varios puestos de trabajo y no volver a contratar a nadie para realizar esas mismas funciones concretas, ya que las tareas desaparecen, se externalizan o se reestructuran.

11. En equipos, proponed un caso de una persona trabajadora que es despedida y representadlo a través de un role playing, en el que un alumno o alumna se pondrá en el papel de la empresa, otro en el papel de la persona trabajadora y otro en el papel del juzgado que dicta sentencia.

Actividad grupal. El profesor evaluará que los alumnos aplican correctamente los procedimientos: entrega de carta, alegaciones de cada parte, y una sentencia lógica - procedente, improcedente o nulo-.

12. Realiza una infografía en la que se represente el proceso de la reclamación del despido, paso a paso.

Respuesta libre. Los pasos clave a incluir son: 1. Despido (firma "No conforme"), 2. Plazo de 20 días hábiles (caducidad), 3. Intento de conciliación previa en el SMAC, 4. Si no hay acuerdo, presentación de demanda en el Juzgado de lo Social, 5. Juicio, 6. Sentencia (Procedente, Improcedente, Nulo).



Test de repaso

1. Si te cambian temporalmente a un puesto superior, ¿en qué caso tienes derecho a exigir el salario de esas nuevas funciones?

- a) En la movilidad funcional descendente.
- b) En la movilidad funcional ascendente.**
- c) En la movilidad funcional horizontal.

2. Si la empresa decide unilateralmente cambiar tu jornada de completa a parcial, está aplicando una....

- a) Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.**
- b) Movilidad funcional.
- c) Movilidad geográfica.

3. ¿Qué tipo de excedencia se produce por elección para un cargo público que imposibilita asistir al trabajo?

- a) La excedencia voluntaria.
- b) La excedencia forzosa.**
- c) La excedencia por cuidado de hijos.

4. ¿Qué tipo de despido es aquel en el que la persona trabajadora pierde su empleo por una ineptitud sobrevenida?

- a) El despido disciplinario.
- b) El despido por causas objetivas.**
- c) El despido por fuerza mayor.

5. De las siguientes situaciones en las que finaliza un contrato, ¿cuál es la única que no te da derecho a cobrar indemnización ni a solicitar el paro?

- a) El mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.**
- b) El cumplimiento de una causa consignada válidamente en tu contrato.
- c) La finalización del tiempo pactado en tu contrato temporal.

6. ¿Cómo se declarará el despido cuando las causas alegadas por la empresa no han quedado demostradas o no se han cumplido los requisitos de forma exigidos?

- a) Procedente.
- b) Improcedente.**



c) Nulo.

7. Si descubren que has filtrado datos confidenciales de la empresa a la competencia, tramitarán un...

a) Despido objetivo.

b) Despido procedente.

c) Despido disciplinario.

8. Si consideras que tu despido es injusto, ¿cuál es el plazo máximo para presentar la demanda en el Juzgado?

a) 30 días hábiles.

b) 15 días hábiles.

c) 20 días hábiles.

RETO PROFESIONAL

En la empresa MotorSport, situada en Badajoz, se está aplicando una profunda reestructuración organizativa que afecta a varios compañeros. Paula ha recibido una notificación de traslado definitivo a las nuevas oficinas de Sevilla, lo que implica mudarse. Mario, tras disfrutar de su permiso por nacimiento, quiere solicitar una excedencia para cuidar de su hijo. A Lola le han comunicado su despido por no lograr adaptarse a la nueva maquinaria con IA tras realizar un curso formativo. Finalmente, a Jorge le van a cambiar radicalmente su horario de trabajo habitual.

Asume tu rol como asesor o asesora laboral y ayuda a tus compañeros respondiendo a estas cuestiones:

1. ¿Qué opciones legales tiene Paula ante este traslado? Explícalas. Si decide extinguir su contrato, calcula su indemnización sabiendo que su salario base es de 1510 €, tiene un plus de convenio de 175 € y percibe dos pagas extras de salario base. Antigüedad: 2 años.

• Opciones legales:

1. *Aceptar el traslado:* La empresa deberá abonarle los gastos de traslado propios y de sus familiares a cargo.

2. *Extinguir el contrato:* Dando por finalizada la relación laboral. Tendrá derecho a percibir el paro y una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con un tope de 12 mensualidades.

3. *Impugnar en el Juzgado:* Si considera que no existen causas reales. Deberá trasladarse a Sevilla mientras se resuelve el juicio.

• Cálculo de la indemnización (Extinción):

– Cálculo del Salario Diario: Salario anual = (1510 € x 14 pagas) + (175 € x 12 meses) = 21.140 + 2.100 = 23.240 €/año. Salario diario = 23.240 € / 365 días = **63,67 €/día.**



- Indemnización: $63,67 \text{ €/día} \times 20 \text{ días} \times 2 \text{ años} = \mathbf{2.546,80 \text{ €}}$
- Límite (12 mensualidades): 23.240 € (obviamente no supera el límite).
- *Paula percibirá una indemnización de 2.546,80 €.*

2. ¿Por cuánto tiempo máximo puede solicitar Mario esta excedencia? ¿Tiene garantizada la reserva de su puesto exacto y durante cuánto tiempo? ¿Podría haber usado el nuevo permiso parental retribuido de 8 semanas?

- **Duración:** Puede solicitar la excedencia por cuidado de hijos por un periodo máximo hasta que el menor cumpla 3 años.
- **Reserva de puesto:** Sí, tiene garantizada la reserva de su *puesto exacto* de trabajo durante el **primer año** (ampliable a 15 o 18 meses si es familia numerosa). Transcurrido ese plazo, la reserva queda referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- **Permiso de 8 semanas:** Sí, Mario podría haber optado por solicitar el permiso parental de hasta 8 semanas. Es un permiso que suspende el contrato (no se cobra salario de la empresa a fecha de la elaboración de este solucionario) y puede disfrutarse de manera continua o discontinua hasta que el menor cumpla los 8 años.

3. Indica los requisitos de forma que la empresa debe cumplir para despedir a Lola. Si ella reclama y el juez declara el despido improcedente, ¿qué dos opciones tiene la empresa? Calcula su indemnización si su salario base es 1440 €, plus de 123 €, dos pagas extras de salario base y lleva 5 años en la empresa.

- **Requisitos formales (Despido Objetivo):**

- 1) Comunicación escrita (Carta de despido) detallando la causa.
- 2) Preaviso de 15 días.
- 3) Poner a disposición de Lola, de forma simultánea a la entrega de la carta, la indemnización legal de 20 días por año (máximo 12 mensualidades).
- 4) Concederle una licencia retribuida de 6 horas semanales durante el preaviso para buscar nuevo empleo.

- **Opciones de la empresa si es Improcedente:**

La empresa dispone de 5 días para elegir entre:

- a) Readmitir a Lola, abonándole los salarios de tramitación dejados de percibir desde el despido hasta la sentencia.
- b) Extinguir definitivamente el contrato pagando la indemnización por despido improcedente (33 días por año trabajado, máximo 24 mensualidades).



- **Cálculo de la indemnización (Improcedente):**

- Cálculo del Salario Diario: Salario anual = $(1440 \text{ €} \times 14 \text{ pagas}) + (123 \text{ €} \times 12 \text{ meses}) = 20.160 + 1.476 = 21.636 \text{ €/año}$. Salario diario = $21.636 \text{ €} / 365 \text{ días} = \mathbf{59,28 \text{ €/día}}$.
- Indemnización: $59,28 \text{ €/día} \times 33 \text{ días} \times 5 \text{ años} = \mathbf{9.781,20 \text{ €}}$.
- Límite (24 meses): 43.272 € (no lo supera).
- *Si la empresa opta por indemnizar, Lola percibirá 9.781,20 €.*

4. ¿Qué alternativas tiene Jorge ante este cambio de horario? Si el cambio le perjudica y decide extinguir el contrato en el Juzgado, ¿qué indemnización le corresponderá? Salario base: 1400 €, plus: 160 €, dos pagas extras de salario base. Antigüedad: 1 año.

- **Opciones de Jorge (Modificación Sustancial):**

1. *Aceptar el cambio.*
2. *Extinguir su contrato:* Si la modificación le resulta perjudicial, tiene derecho a romper la relación laboral, obteniendo la prestación por desempleo y una indemnización de 20 días por año (máximo 9 meses).
3. *Recurrir en el Juzgado:* Mientras se dicta sentencia, deberá trabajar con el nuevo horario.

- **Cálculo de la indemnización (Extinción por modificación):**

- Cálculo del Salario Diario: Salario anual = $(1400 \text{ €} \times 14 \text{ pagas}) + (160 \text{ €} \times 12 \text{ meses}) = 19.600 + 1.920 = 21.520 \text{ €/año}$. Salario diario = $21.520 \text{ €} / 365 \text{ días} = \mathbf{58,96 \text{ €/día}}$.
- Indemnización: $58,96 \text{ €/día} \times 20 \text{ días} \times 1 \text{ año} = \mathbf{1.179,20 \text{ €}}$.
- Límite (9 mensualidades): 16.140 € (no lo supera).
- *A Jorge le corresponderá una indemnización de 1.179,20 €.*



Comprueba tu aprendizaje

1. Diseña un cuestionario interactivo usando herramientas como Kahoot! o Quizizz. Debe contener al menos 10 preguntas clave que pongan a prueba a tus compañeros sobre los tres grandes bloques de la unidad (modificaciones, suspensiones y extinciones).

Actividad TIC y gamificada. El profesor supervisará la redacción, las opciones de respuesta y la exactitud jurídica de las preguntas subidas a la plataforma.

2. Ante un desplazamiento o un traslado, ¿qué opciones tiene una persona trabajadora?

- Desplazamiento (temporal): Aceptar (con pago de gastos y permisos de 4 días cada 3 meses) o Recurrir ante el juzgado (debiendo desplazarse hasta la sentencia). Si el trabajador decide irse, sería una dimisión sin derecho a indemnización ni paro.
- Traslado (definitivo): Aceptar (con pago de gastos), Extinguir el contrato (con derecho a desempleo e indemnización de 20 días/año, máximo 12 meses) o Recurrir ante el juzgado.

3. Menciona cuatro causas posibles de suspensión del contrato de trabajo.

A modo de ejemplo:

- 1) Incapacidad temporal (baja médica).
- 2) Nacimiento o adopción.
- 3) Ejercicio del derecho de huelga.
- 4) Suspensión de empleo y sueldo por motivos disciplinarios.

4. Copia en tu cuaderno y une con flechas los distintos tipos de excedencias que existen y sus descripciones.

1. Voluntaria: c) Por necesidad de la persona trabajadora.
2. Forzosa: a) Por haber sido elegido para un cargo público y que ello imposibilite asistir al trabajo.
3. Por cuidado de un hijo o hija: d) Por nacimiento o por adopción o acogimiento de un hijo o hija menor de tres años.
4. Por cuidado de un familiar: b) Por cuidados de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.



5. Indica en tu cuaderno si las siguientes frases son verdaderas o falsas. Corrige, además, las falsas.

- El traslado conlleva un cambio de residencia. Verdadero.
- Se considera traslado si supera los 12 meses en un periodo de tres años. Verdadero.
- La ineptitud en el trabajo es causa de despido disciplinario. Falso. Es una causa de despido por causas objetivas.
- La falta de causas alegadas en el despido es calificada como improcedente. Verdadero. (Al no poder la empresa probar la causa).

6. Explica las diferencias entre un despido por causas objetivas y un despido disciplinario.

El despido disciplinario se fundamenta en un incumplimiento grave y culpable de la persona trabajadora (una falta muy grave de conducta, como hurtos, faltas injustificadas, acoso). No lleva aparejada indemnización inicial.

El despido por causas objetivas, en cambio, se fundamenta en circunstancias sobrevenidas o necesidades de la empresa, ajenas a la mala fe del trabajador (problemas económicos de la empresa, falta de adaptación, ineptitud sobrevenida). Conlleva preaviso e indemnización obligatoria de 20 días por año hasta un máximo de 12 mensualidades (es decir, el equivalente a un año completo de salario).

7. Un repartidor pierde el carné de conducir por exceso de velocidad. Como consecuencia de ello, es despedido. Indica si se trata de un despido objetivo o disciplinario.

Se trata de un despido por causas objetivas, específicamente por *ineptitud sobrevenida* conocida o acontecida con posterioridad a su colocación en la empresa (ha perdido el requisito indispensable para realizar sus funciones).

8. Señala en qué casos la persona trabajadora puede dejar la empresa y si, en esas circunstancias, tiene derecho a cobrar la prestación por desempleo.

Puede dejar la empresa voluntariamente mediante una dimisión o un abandono. Por norma general, no tiene derecho a la prestación por desempleo en estos casos, puesto que la situación legal de desempleo exige que la pérdida del trabajo sea involuntaria.

Excepciones donde sí cobrará paro: Si abandona la empresa siendo víctima de violencia de género o sexual, o si solicita la extinción judicial del contrato por un incumplimiento grave de la empresa (ej. impagos de salarios continuados).

**9. Indica qué diferencia hay entre un despido procedente, improcedente y nulo.**

- **Procedente:** El juez da la razón a la empresa; la causa existe, está demostrada y cumple las formas. El contrato se extingue sin indemnización adicional.
- **Improcedente:** La empresa no logra demostrar la causa o no ha cumplido los requisitos formales obligatorios de la carta. La empresa debe elegir entre readmitir (pagando salarios de tramitación) o indemnizar (33 días/año con un máximo de 24 mensualidades).
- **Nulo:** El despido vulnera derechos fundamentales, se basa en discriminación prohibida o afecta a personas protegidas legalmente (embarazo, permisos de conciliación, víctimas de violencia de género). Obliga a la empresa a la readmisión inmediata pagando los salarios de tramitación.

10. El jefe de Roberto Martínez le comunica que debe cambiar de centro de trabajo y que empezará a trabajar en 30 días en la nueva empresa que van a abrir en Madrid. Esto requiere que Roberto cambie de domicilio.**a) ¿Qué opciones tiene Roberto?**

Al tratarse de un traslado, Roberto puede: Aceptar el traslado (cobrando gastos de mudanza), Extinguir su contrato (con derecho a paro e indemnización) o Recurrir ante el Juzgado de lo Social (trasladándose mientras se dicta sentencia).

b) En el caso de que Roberto extinguiera su contrato, ¿qué indemnización percibirá? Ten en cuenta que cobra 1410 € de salario base y un plus de convenio de 100 € y tiene dos pagas extras del salario base. Lleva trabajando en la empresa tres años.

- Salario anual = $(1410 \text{ €} \times 14 \text{ pagas}) + (100 \text{ €} \times 12 \text{ meses}) = 19.740 + 1.200 = 20.940 \text{ €/año}$.
- Salario diario = $20.940 \text{ €} / 365 = 57,37 \text{ €/día}$.
- Indemnización (20 días por año): $57,37 \text{ €/día} \times 20 \text{ días} \times 3 \text{ años} = 3.442,20 \text{ €}$.
- (Límite: 12 meses = 20.940 €). *Roberto percibirá una indemnización de 3.442,20 €.*

11. A Mateo le comunican que le van a cambiar la jornada de completa a parcial porque hay una reducción en la clientela y las ventas han bajado.**a) ¿Qué opciones tiene Mateo?**

Mateo sufre una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Puede: Aceptar la modificación, Extinguir su contrato (si le resulta perjudicial, con indemnización y derecho a desempleo) o Recurrir ante el Juzgado de lo Social acatando el cambio temporalmente.



b) En el caso de que Mateo extinguiera su contrato de trabajo, ¿qué indemnización percibirá? Ten en cuenta que cobra 1500 € de salario base, un plus de convenio de 97 € y tiene dos pagas extras del salario base. Lleva trabajando en la empresa cuatro años.

- Salario anual = $(1500 \text{ €} \times 14 \text{ pagas}) + (97 \text{ €} \times 12 \text{ meses}) = 21.000 + 1.164 = 22.164 \text{ €/año}$.
- Salario diario = $22.164 \text{ €} / 365 = 60,72 \text{ €/día}$.
- Indemnización (20 días por año): $60,72 \text{ €/día} \times 20 \text{ días} \times 4 \text{ años} = 4.857,60 \text{ €}$.
- (Límite: 9 meses = 16.623 €). *Mateo percibirá una indemnización de 4.857,60 €.*

12. María es despedida por llegar tarde al trabajo en repetidas ocasiones. No está de acuerdo y decide demandar a la empresa ante el Juzgado de lo Social. Después de celebrarse el juicio, el juez dicta sentencia por la que el despido se califica como improcedente. a) ¿Qué opciones tiene la empresa ante un despido improcedente?

La empresa dispone de un plazo de caducidad de cinco días, a contar desde la notificación de la sentencia, para elegir entre dos opciones:

1. Readmisión de la persona trabajadora: Implica que María volvería a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía antes del despido. Además, la empresa debe abonarle los «salarios de tramitación», que son los salarios que ha dejado de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia, y darle de alta en la Seguridad Social por ese periodo.

2. Extinción del contrato con indemnización: La empresa decide no readmitirla, pero a cambio debe abonar la indemnización legal máxima fijada para el despido improcedente (actualmente, 33 días de salario por cada año trabajado, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, con un límite máximo de 24 mensualidades). En este caso, no se pagan salarios de tramitación.

Aclaraciones importantes:

- Silencio empresarial: Si la empresa no comunica su decisión en ese plazo de cinco días, la ley entiende automáticamente que opta por la readmisión.
- Excepción (Representantes legales): Nota: Si María fuera representante legal de los trabajadores (RLT) o delegada sindical, la opción de elegir entre readmisión o indemnización le correspondería a ella, no a la empresa. Además, independientemente de la opción que elija, siempre tendría derecho a cobrar los salarios de tramitación.

b) Si la empresa optara por indemnizar a María, calcula la indemnización a la que tendría derecho si su salario base es de 1550 €, cuenta con un plus de convenio de 125 € y percibe dos pagas extraordinarias del salario base. Lleva trabajando en la empresa siete años.

- Salario anual = $(1550 \text{ €} \times 14 \text{ pagas}) + (125 \text{ €} \times 12 \text{ meses}) = 21.700 + 1.500 = 23.200 \text{ €/año}$.
- Salario diario = $23.200 \text{ €} / 365 = 63,56 \text{ €/día}$.
- Indemnización (33 días por año): $63,56 \text{ €/día} \times 33 \text{ días} \times 7 \text{ años} = 14.682,36 \text{ €}$.



- (Límite: 24 meses = 46.400 €). *María percibirá una indemnización de 14.682,36 €.*

13. Indica los requisitos formales de un despido objetivo y de uno disciplinario.

• Despido Objetivo:

1. Comunicación escrita: Entrega de una carta de despido que exponga de forma clara y detallada la causa objetiva que motiva la decisión (causas económicas, técnicas, organizativas, de producción, ineptitud, o falta de adaptación).
2. Preaviso: Se debe avisar a la persona trabajadora con al menos 15 días de antelación a la fecha efectiva del despido. Si no se cumple, la empresa debe abonar el salario correspondiente a los días de preaviso incumplidos.
3. Indemnización simultánea: En el mismo momento de la entrega de la comunicación escrita, la empresa debe poner a disposición del trabajador la indemnización legal de 20 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.
4. Licencia para buscar empleo: Durante el periodo de preaviso, la persona trabajadora tiene derecho a una licencia retribuida de 6 horas semanales con el fin de buscar un nuevo empleo.

• Despido Disciplinario:

1. Comunicación escrita (Carta de despido): Debe entregarse por escrito, figurando de manera inexcusable y clara los hechos concretos e incumplimientos graves y culpables que lo motivan (para que el trabajador pueda defenderse), así como la fecha exacta en la que el despido tendrá efectos.
2. Sin preaviso ni indemnización: Al tratarse de una sanción por una falta muy grave del trabajador, la empresa no está obligada a dar ningún plazo de preaviso previo (puede tener efectos inmediatos) y no conlleva el pago de ninguna indemnización legal por cese en ese momento (únicamente se abona el finiquito con las partes proporcionales adeudadas).

14. En una fábrica de 70 personas trabajadoras, por motivos económicos, se va a despedir a ocho. ¿De qué tipo de despido se trata? ¿Por qué?

Se trata de una pluralidad de despidos por causas objetivas de carácter individual, y NO de un despido colectivo (también conocido como Expediente de Regulación de Empleo o ERE). El Estatuto de los Trabajadores establece unos umbrales numéricos para diferenciar ambos tipos de despido. En concreto, estipula que en empresas que tienen menos de 100 trabajadores, para que el despido se considere legalmente "colectivo", debe afectar a un mínimo de 10 personas en un periodo de 90 días.

Como en este caso la empresa tiene 70 personas trabajadoras y solo se despide a 8, no se alcanza el umbral de 10 despidos exigido por la ley. Por lo tanto, la tramitación no requiere abrir un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, sino que se hace individualmente para cada uno de los afectados por la vía del despido objetivo (entregando la carta de preaviso de 15 días y la indemnización de 20 días por año a cada uno).



15. En una empresa ubicada en el polígono industrial se produce un incendio, por lo que queda totalmente destruida. La empresa extinguió los contratos de las 50 personas trabajadoras. ¿De qué tipo de despido se trata? ¿Por qué?

Se trata de una extinción o despido por fuerza mayor. Un incendio que destruye las instalaciones es un evento extraordinario, imprevisible e inevitable que imposibilita de manera definitiva la continuación de la actividad laboral, cumpliendo los requisitos que la ley establece para esta modalidad.

Para tramitarlo, la empresa no necesita abrir un periodo de consultas con los representantes, pero sí requerirá la constatación obligatoria de dicha fuerza mayor por parte de la autoridad laboral. Como consecuencia de esta extinción, las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar la prestación por desempleo y a recibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

Además, la autoridad laboral podrá acordar que el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) se haga cargo del pago de parte o toda la indemnización si la empresa resulta insolvente tras el siniestro.