



unidad

# 4

## Modificación, suspensión y extinción contractual

### SUMARIO

- Modificación de la relación laboral: movilidad y condiciones sustanciales
- Suspensión del contrato de trabajo
- Extinción del contrato de trabajo

### OBJETIVOS

- Comprender las características que definen cada caso de movilidad laboral, identificando los derechos que derivan de cada supuesto.
- Distinguir los tipos de suspensión del contrato de trabajo y conocer los derechos que determina la legislación al respecto.
- Comprender las causas y los efectos de las diversas formas de extinción contractual.
- Identificar y calcular los conceptos que forman parte de la liquidación para representarlos adecuadamente en la nómina.



### Antes de empezar...

· La realidad laboral está llena de cambios que influyen en nuestro bienestar personal y profesional. Cada vez es más frecuente trabajar en otra ciudad o en otro país, disfrutar de descansos por paternidad, que se modifiquen las funciones o el salario, etc.

Las actividades siguientes te acercarán a la realidad a través de artículos de prensa, pero también profundizarás en los derechos y deberes que te proporciona tu convenio colectivo en estos supuestos.

Si haces clic en el enlace del margen podrás guardar una versión autoeditable de este Cuaderno de Actividades para que puedas contestar a las preguntas planteadas.

## >> Actividades de comprensión y aplicación

### Página 83



## 1 >> Modificación del contrato

1· Indica qué tipo de modificación del contrato constituye cada uno de estos casos:

- a) Marisa trabaja de 8:00 a 16:00 horas y pasará a hacerlo en horario partido.
- b) Matías, que trabaja en una planta de Móstoles (Madrid) y pasará a hacerlo en el centro de trabajo ubicado en Ávila.
- c) Pedro, especialista, trabajará como encargado de turno.
- d) Lucía cobra por hora trabajada. A partir del mes que viene su salario será por unidad de trabajo.
- e) Maite, que trabaja en la oficina técnica de Logroño, pasará a hacerlo en la obra situada en Ciudad Real.

2· Un conductor de ambulancia recibe la orden de realizar durante una semana funciones de camillero porque su compañero está de baja.

Explica su situación teniendo en cuenta el Convenio Colectivo Estatal de aplicación.

[www.boe.es/boe/dias/2005/04/01/pdfs/A11203-11209.pdf](http://www.boe.es/boe/dias/2005/04/01/pdfs/A11203-11209.pdf)  
[www.boe.es/boe/dias/2008/04/07/pdfs/A18998-18999.pdf](http://www.boe.es/boe/dias/2008/04/07/pdfs/A18998-18999.pdf)

3· ¿Puedes negarte a un cambio de turno? ¿Tienes derecho a algún tipo de indemnización?

4· José Manuel trabaja en la empresa AGENPS, SA, localizada en Irún y cuya actividad económica consiste en la fabricación y venta de agendas electrónicas con GPS integrado. Su retribución es de 2 850 € al mes, incluyendo el importe correspondiente a las pagas extraordinarias. Cuenta con una jornada de trabajo continua de 7:00 a 15:00 horas. El último día de febrero de 2008, la empresa pone en su conocimiento que, a partir del mes de marzo, su jornada será desde las 8:30 hasta las 13:30 horas y desde las 17:00 hasta las 20:00 horas. Si José Manuel no está de acuerdo con el cambio, ¿qué puede hacer? ¿Qué derechos tiene?

5· Imagina que te encuentras trabajando desde hace 2 años en una empresa cuya actividad se ubica dentro del sector profesional al que te dirige tu Ciclo Formativo. Suponiendo que tu salario diario, incluida la parte proporcional de pagas extra, es de 65 €, analiza los siguientes supuestos:



Estatuto de los Trabajadores



- a) Te comunican que se va a trasladar el centro de trabajo a una provincia diferente por un tiempo de 2 años. ¿Qué tipo de movilidad es? ¿Tienes derecho a alguna indemnización en caso de negarte y extinguir el contrato?
- b) La dirección de la empresa te comunica por escrito que a partir del próximo mes tu jornada de trabajo va a variar sustancialmente y pasarás a realizar una jornada continua. ¿Puedes en este caso extinguir el contrato y percibir alguna indemnización?
- c) Calcula el importe exacto de cada una de las indemnizaciones a las que tendrías derecho en cada una de las situaciones anteriores. ¿Qué diferencias observas?
- d) ¿Qué sucedería si firmas, para cualquiera de los dos casos anteriores, un finiquito que recoge una cantidad en concepto de indemnización inferior a la que te corresponde?

Estatuto de los Trabajadores



6· Imagina que trabajas en una empresa de distribución de neumáticos desde hace 2 años en la localidad de Riaño (León). La empresa solicita que te traslades a uno de sus centros de trabajo de Lebrija (Sevilla), con lo que tú, no dispuesto al cambio, rescindes voluntariamente el contrato de trabajo para no realizar el traslado. Calcula a cuánto asciende la indemnización a la que tienes derecho, si es el caso, sabiendo que tu salario diario, incluida la parte proporcional de pagas extra, es de 28 €.

## Página 90

Art. 45 Estatuto  
de los Trabajadores



Art. 45 Estatuto  
de los Trabajadores



## 2 >> Suspensión del contrato de trabajo

7· ¿Crees que empresario y trabajador pueden pactar causas distintas de las enumeradas por la Ley a la hora de suspender un contrato? Razona tu respuesta.

8· Indica a qué tipo de suspensión de contrato corresponde a cada uno de los supuestos siguientes y cuál es la duración que les corresponde según el Estatuto de los Trabajadores.

Supuesto	Tipo de suspensión	Duración
Silvia va a ejercer de senadora.		
Javier debe cuidar a su madre, una anciana jubilada, que no puede valerse por sí misma.		
Fernando va a ser padre en unos días.		
Mabel es sancionada con una suspensión de empleo y sueldo por fumar en el trabajo.		
Pedro va a ejercer como diputado.		

Artículo 48.4 y 5 del ET



9· Cumplimenta la información que falta en cada uno de los siguientes supuestos de suspensión del contrato por maternidad y relativos al permiso de paternidad. Para ello, analiza la información proporcionada por los artículos 48.4 y 5 del ET.

- a) Ampliación de la suspensión del contrato en \_\_\_\_\_ más en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de un menor discapacitado.
- b) En caso de fallecimiento de la madre, aunque esta no realizara \_\_\_\_\_, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del período de suspensión y \_\_\_\_\_ la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.
- c) No reducción del período (16 semanas) en caso de \_\_\_\_\_.
- d) Ampliación del período para los casos de parto prematuro con falta de peso o neonatos con problemas clínicos que precisen hospitalización después del parto superior a \_\_\_\_\_, las \_\_\_\_\_ se ampliarán en tantos días como el nacido se encuentre ingresado, con un máximo de \_\_\_\_\_ adicionales.





e) El progenitor que esté disfrutando el permiso de maternidad por parto que le haya cedido la madre, continuará disfrutándolo aunque la madre \_\_\_\_\_ de trabajo por esta en situación de incapacidad temporal.

10· Indica, en cada caso, si se tiene derecho o no a reserva de puesto.

Supuesto	S/N	Supuesto	S/N
Excedencia forzosa.		Cuidado de un familiar (hasta 2.º grado).	
Ejercicio de huelga.		Excedencia voluntaria.	
Riesgo durante el embarazo.		Incapacidad temporal por una gripe.	

Arts. 46 y 48 Estatuto  
de los Trabajadores



## Página 95

Arts. 49 a 52 Estatuto  
de los Trabajadores



Arts. 47 a 51 Estatuto  
de los Trabajadores



### 3 >> Extinción del contrato de trabajo

11· Indica a qué tipo de extinción podría dar lugar cada uno de los siguientes incumplimientos.

Incumplimiento laboral	Clase de extinción (despido)
Faltas de asistencia justificadas.	
Disminución del ritmo de trabajo.	
Retrasos en el pago de salario.	
Amortización de un puesto.	
Ineptitud del trabajador.	
Ofensas verbales a un superior.	
Jubilación del empresario.	



12· Lee el artículo siguiente y contesta a las preguntas que se plantean al final de la actividad.

#### DELPHI ANUNCIA LA EXTINCIÓN DE TODOS LOS CONTRATOS DE PUERTO REAL LA EMPRESA RECONOCE A LA JUNTA QUE "INFRAVALORÓ" SUS ACTIVOS

La Delphi Automotive Systems España, SL (DASE) anunció ayer la presentación la próxima semana de un expediente de regulación de empleo (ERE) de extinción de los 1 539 contratos que la compañía de automoción tiene en Puerto Real (Cádiz). Ese expediente iría con un plan social de acompañamiento, cuyo contenido se concretará la semana que viene. Así lo comunicaron portavoces de la empresa en una reunión mantenida ayer en Sevilla con la Junta de Andalucía y los sindicatos.

Delphi justifica la medida por las pérdidas acumuladas por la factoría de Puerto Real, de 150 000 000 de € en los últimos 5 años, aunque en un documento entregado al Gobierno andaluz en junio de 2006 para pedir una prórroga de subvenciones defendía la viabilidad de sus cuentas.

La reunión entre las partes se organizó en la Consejería de Empleo. Era el segundo encuentro que sentaba en la misma mesa a todas las partes —el primero fue en un hotel de Puerto Real el pasado 13 de marzo—, aunque el resultado fue similar. La compañía mantuvo ayer su intención de cerrar la fábrica de Puerto Real, una decisión justificada en la crisis general del sector y la particular que atraviesa la compañía matriz en Estados Unidos, donde la empresa tiene intención de clausurar 21 de sus 28 plantas.



La semana que viene habrá una nueva reunión en la que Delphi concretará cómo se realizará el ERE y en qué consistirá el plan social que acompañará a ese expediente. “El ERE es un requisito que marca la ley en caso de cierre”, explicó un portavoz de la compañía.

El presidente del comité de empresa, Antonio Pina, criticó ayer la actitud de la compañía, a pesar de reconocer que, por primera vez, Delphi ha planteado medidas que contempla la Ley para atender el cierre de la factoría. “Que se sepa que los responsables de Delphi no cumplen. Ellos firmaron un plan que garantizaba la actividad hasta 2010”, denunció. Pina alertó al resto de factorías en España y Europa que Puerto Real “ha sido un tubo de ensayo” y que, tras él, llegarán más cierres. Pina dejó claro que los trabajadores no permitirán que la compañía se lleve maquinaria de la fábrica. “Les dejo claro que es patrimonio de los gaditanos”, aseguró.

El Viceconsejero de Empleo, Agustín Barberá, detalló que el ERE se deberá negociar entre las partes durante un período mínimo de un mes y que tendrá que ser la juez Nuria Orellana, titular del juzgado de lo mercantil que está estudiando la declaración de insolvencia de la compañía, quien tome la decisión. A pesar de reconocer la “dureza” del anuncio de Delphi, Barberá avisó a la compañía de que su actuación “está al margen de la ley”. Su homólogo en Innovación, Jesús María Rodríguez, confirmó que la Junta mantendrá todos los procesos judiciales abiertos contra la empresa. “La apariencia de legalidad no nos vale. Delphi está incumpliendo, porque ha sido una crisis económica provocada”, detalló.

La Junta de Andalucía va a probar esta acusación en el proceso concursal abierto en los Juzgados de lo Mercantil aportando un escrito remitido por Delphi en junio de 2006 a la Consejería de Innovación en el que la compañía solicitaba una prórroga de subvenciones. Para poder recibirlas, la empresa tenía que acreditar tener recursos propios de 49 300 000 €, algo muy alejado de lo que reflejaban ya entonces sus cuentas de la fábrica de Puerto Real. En el escrito, la compañía reconoce que las cifras aportadas en anteriores balances no se ajustan a la realidad. Por ejemplo, admite que se hizo provisión de fondos por menos del valor de la maquinaria, que era de 52 800 000 €, o que hay activos “claramente infravalorados” como el valor del terreno que Delphi situó en 1 200 000 € cuando realmente superaba los 25 000 000 €. El Gobierno andaluz aportará este documento para demostrar que la compañía “maquilló” su situación económica para justificar el cierre.

Fuente: [elpais.com](http://elpais.com)  
12 de mayo de 2007

- a) ¿En qué se fundamenta el despido colectivo? ¿Es la explicación adecuada desde un punto de vista legal?
- b) ¿A cuántos trabajadores debería afectar el despido para considerarlo colectivo? ¿Se cumple en Delphi?
- c) Describe los pasos de un expediente de regulación de empleo. Consulta para ello los artículos 47 a 51 del ET.

Art. 51 Estatuto  
de los Trabajadores



13· El siguiente artículo de prensa es un supuesto de extinción de contratos en la empresa Proinserga que posteriormente se demanda ante la jurisdicción competente.

Observa cómo los trabajadores de Proinserga, SA hacen referencia a una indemnización de la que se hace cargo el FOGASA.

Teniendo en cuenta el artículo 51 del ET, ¿qué requisito debe cumplirse para que tales indemnizaciones por extinción de contratos sean satisfechas por el Fondo de Garantía Salarial?



## 21 EMPLEADOS DE PROINSERGA IMPUGNAN LA EXTINCIÓN DE SUS CONTRATOS

La extinción de los contratos es contraria al espíritu de la ley, que prevé suspensiones temporales en casos de crisis hasta que esta se solventa, pero no la ruptura total.

21 afectados por el expediente de regulación de empleo (ERE) de Proinserga, SA, tanto de la fábrica de piensos de Fuentepelayo como de las granjas de genética y las oficinas de la calle Almira de Segovia, han impugnado ante el Juzgado de lo Mercantil las cartas en las que se les comunicaba la extinción de sus contratos y el contenido del ERE. El principal argumento que esgrimen es precisamente que la extinción de los contratos es contraria al espíritu de la Ley, que prevé suspensiones temporales en casos de crisis hasta que esta se solventa, pero no la ruptura total de su vínculo con la empresa. En su caso, como en el de los 121 afectados por el ERE de Primayor Elaborados (la "choricera"), lo que se establece es una extinción laboral, aunque con un período transitorio de 3 meses de suspensión.

Para los afectados de Proinserga, SA la dureza de las condiciones impuestas es equiparable a las de una compañía en situación de quiebra, que solo recaen sobre los trabajadores. En este sentido, señalan que la crisis no tiene ninguna consecuencia ni sobre la empresa y sus bienes de altísimo valor, ni sobre los directivos, consejeros y socios que la han conducido a esta situación. "Se van de rositas y eluden todas sus responsabilidades haciendo recaer sobre nosotros las consecuencias", se lamenta uno de los afectados, quien señala que "en los últimos años Proinserga se dedicaba más a la ingeniería financiera que a la ganadería."

Para mayor decepción, han constatado que el aval de 10 000 000 € concedida por la Junta de Castilla y León al grupo Proinserga no ha servido para mantener el empleo sino para que se solventen parte de unas deudas, "que en el 70% son internas, entre la empresa y sus socios y viceversa, o sea, las de los responsables de la situación". Además, Proinserga, SA, ni siquiera hace frente con esa ayuda a sus indemnizaciones, ya que han sido fijadas en el mínimo que establece la Ley de 20 días por año trabajado hasta el tope de un año íntegro, de las que se hace cargo el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA). "El dinero público está siendo utilizado para parchear una pésima gestión empresarial, no para mantener el empleo. Por eso, nos sentimos doblemente engañados, como contribuyentes y como afectados por el ERE", afirma este trabajador, quien sostiene que la Consejera de Agricultura "ha sido engañada, pues no se cumple lo que se le prometió respecto del mantenimiento del empleo".

Fuente: [elpais.com](http://elpais.com)  
25 de Noviembre de 2007

14· Marcos Armentia trabaja en la empresa DESCUIDOS, SA, desde el 2 de mayo de 2008 con un contrato eventual por circunstancias de la producción. La duración inicial pactada fue de 6 meses. El 15 de octubre de ese mismo año la empresa le comunica que le prorroga el contrato por otros 6 meses.

El 1 de noviembre de 2008 la empresa le comunica por escrito que desde ese mismo día queda extinguida la relación laboral. Y, a tales efectos, ponen a su disposición el recibo de saldo y finiquito.

¿Es correcta la actuación de DESCUIDOS, SA? ¿Tiene que cumplir algún tipo de preaviso? Razona la respuesta.

15· Maite del Prado, trabajadora del sector del comercio de Granada, percibe una retribución de 950,00 € y 3 pagas extra en concepto de salario base: beneficios, verano y Navidad. La paga de beneficios —devengada de enero a diciembre— se paga en marzo del siguiente año, la de verano se abona el 20 de julio y la de Navidad, el 22 de diciembre. Maite, una vez que realiza el correspondiente preaviso, extingue su relación laboral de forma voluntaria el 31 de mayo de 2008.

a) ¿Tiene derecho a indemnización?

b) ¿Qué cantidad percibe en calidad total devengado?



Ten en cuenta que no ha disfrutado de vacaciones durante el 2008 y que la empresa ya ha abonado el salario correspondiente al mes de mayo.

Asimismo, que la paga de verano se devenga del 1 de julio al 30 de junio mientras que la de Navidad se devenga de enero a diciembre.

16· Josu trabaja para VELCRO, SA con un salario mensual de 1 600 €. Tiene derecho a 3 pagas extra: beneficios, verano y Navidad. La paga de beneficios se devenga de enero a diciembre (abonándose en marzo). La de verano se devenga del 1 de julio al 30 de junio y se abona el 20 de julio. La correspondiente a Navidad (devengada de enero a diciembre) se abona el 22 de diciembre.

Tras el preaviso de 15 días, Josu solicita la extinción del contrato el 30 de mayo de 2008. Ha disfrutado de 5 días de vacaciones y ha cobrado el salario del mes. ¿A cuánto asciende la liquidación por los conceptos de pagas extra?

17· Loli, del grupo 3 de cotización, ha trabajado durante un total de 7 años y 6 meses en una empresa de distribución de material para la fabricación de ascensores.

Las remuneraciones que percibe son las siguientes:

Concepto	Total
Salario base	1 205,00 €
Plus de antigüedad	65,00 €

Loli tiene derecho a 2 pagas extra de salario base cada una. El Juzgado de lo Social ha declarado improcedente el despido y la empresa no opta por readmitirla.

Calcula la indemnización a la que tiene derecho.

18· Montoya ha finalizado, a fecha de 15 de mayo de 2008, un contrato a domicilio suscrito hace exactamente un año. Las remuneraciones que percibe son las siguientes:

Concepto	Total
Salario base	700,00 €
Plus de convenio	90,00 €

Tiene derecho a 2 pagas extra de 700 €, devengadas semestralmente (verano y Navidad). A fecha de 15 de mayo no ha disfrutado de ningún día de vacaciones.

Calcula a cuánto asciende el total devengado de la nómina de mayo de Montoya incluyendo el finiquito.

19· Morales trabaja como catador de vinos para VIÑA NEGROS, S. Coop. Lleva realizando dicha tarea desde hace 23 años, pero una comunicación de la empresa despidiéndole (el 5 de marzo) hace que presente una demanda por despido ante el Juzgado de lo Social a los 3 días. El 27 de abril de 2008 el Juzgado comunica la sentencia declarando improcedente el despido de Morales. ¿A cuánto ascienden los salarios de tramitación que tiene que abonar la empresa? El salario base del trabajador es de 1 430 €/mes y percibe, además, un plus de antigüedad de 190 €/mes.

20· Un incendio destruye las instalaciones de una fábrica de reciclado de papel y se ve en la necesidad de extinguir el contrato de trabajo de Gutiérrez. Sabiendo que lleva 25 años en la empresa y que sus percepciones son de 1 120,00 €/mes de salario base y 3 pagas extra del mismo importe cada una, identifica el tipo de despido de que se trata y calcula la indemnización a la que tiene derecho.



## >> Casos prácticos para la contextualización

### Introducción

· El caso práctico siguiente refiere a contenidos trabajados en el apartado 3 (Extinción del contrato de trabajo), concretamente, al cálculo del finiquito por expiración de un contrato eventual por circunstancias de la producción.

Con una estructura similar al caso práctico final de la unidad 4, *URDIN, SA* se trata de que con este caso práctico seas capaz de identificar y calcular la parte proporcional de paga extra a la que tiene derecho un trabajador, así como la cuantía económica correspondiente a los días de vacaciones que no ha disfrutado y la indemnización de 8 días de salario.

### Datos básicos

· A continuación te presentamos un caso en el que expira un contrato por fin del período por el que fue suscrito. Esta situación plantea una serie de cuestiones como:

- ¿A qué se tiene derecho si todavía no se han disfrutado de vacaciones?
- ¿Se puede cobrar la paga extra?
- ¿Existe algún tipo de indemnización que la empresa tenga que poner a disposición del trabajador?

Es importante que interpretes el ET y que leas y obtengas conclusiones respecto a esta situación de extinción contractual del convenio colectivo de aplicación a tu sector de actividad. En muchas ocasiones delimita una estructura salarial que mejora los mínimos del ET y establece incluso otros conceptos salariales y extrasalariales. Calcula el finiquito teniendo siempre presente qué dice tu convenio colectivo al respecto.

21· El contrato que has firmado el 1 de mayo de 2008 —eventual por circunstancias de la producción— llega a su término el 31 de octubre de ese mismo año. En previsión de que no se produzca una renovación, procedes a calcular con antelación la liquidación y el finiquito correspondiente.

Imagina que ya has disfrutado en agosto de la parte proporcional de días de vacaciones a la que tenías derecho y que la retención a cuenta del IRPF es del 10%.

- a) Identifica los elementos de la estructura salarial a los que tienes derecho en función de tu convenio colectivo: importes según tabla salarial y si se tiene, o no, derecho a cada uno (razonándolo).
- b) Calcula la liquidación y finiquito correspondiente.

### Introducción

· El caso práctico siguiente te puede servir para comprender los contenidos correspondientes al apartado 3.2, extinción por voluntad del empresario. Para solucionar el caso práctico es indispensable que analices el artículo de prensa y leas la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de referencia. Con todo ello, tomarás contacto con la jerga técnica correspondiente.

### Datos básicos

· Este supuesto presenta un caso real por el que el Tribunal Supremo obliga a revisar los contratos por obra o servicio determinado.





22· Lee el siguiente texto y contesta a las preguntas que se plantean al final del caso práctico.

### EL TRIBUNAL SUPREMO OBLIGA A REVISAR LOS CONTRATOS POR OBRA

Las empresas tendrán más dificultades para poner fin a los populares contratos de obra o servicio. Una sentencia, en la que el Supremo unifica doctrina, pone trabas a los despidos motivados por la voluntad de la empresa.

Las empresas deberán tener más cuidado, a partir de ahora, en el uso de los contratos de obra o servicio. El Tribunal Supremo ha restringido las posibilidades de despido en este tipo de relaciones laborales en una sentencia que zanja cualquier nueva reinterpretación —unifica doctrina— y que ya ha levantado la controversia en algunos de los grandes despachos de abogados.

El fallo, en el que se restringe la opción de dar por zanjado un contrato de obra en una empresa subcontratada, blinda un principio de gran importancia futura para las compañías: cuando haya sido “la voluntad de los contratistas, por causa a ellos imputable” la que motive “el fin de la contrata”, no se podrá “invocar como causa de la extinción del contrato [de obra o servicio] el cumplimiento del termino [de esa obra]”. Es decir, solo se aceptará la conclusión de la relación laboral cuando sea por causa ajena al empresario.

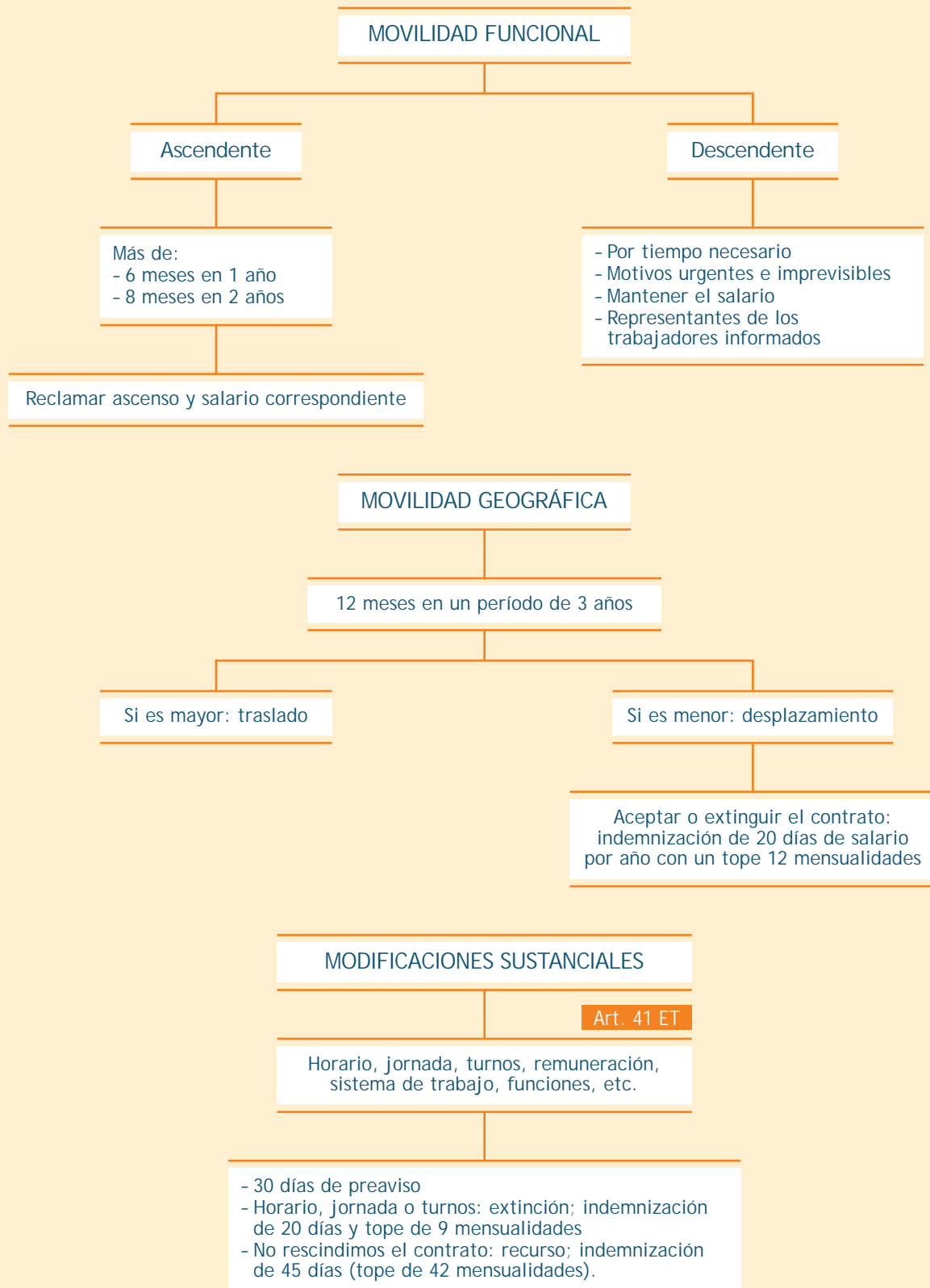
En la sentencia en cuestión se analizó un caso en el que una empresa subcontrató unos servicios de telemarketing con otra compañía, la cual, a su vez, se hizo con los servicios de un profesional para el desarrollo de estas tareas a través de un contrato de obra. Posteriormente, las 2 compañías rompieron de mutuo acuerdo la relación de subcontrata, momento en el que la segunda empresa decidió dejar de contar con los servicios del trabajador. La reacción del profesional despedido fue la de demandar ante la Justicia el caso asegurando que se trataba de un despido improcedente, pese a que la Justicia había respaldado hasta ahora numerosos casos similares. El director del departamento laboral de Ernst & Young Abogados, Jesús Domingo Aragón, señala que “el Supremo, vuelve a dar una vuelta de tuerca en contra de las empresas y establece más rigideces en la contratación temporal”. Para Domingo, el Supremo “aclara que la extinción de la contrata de mutuo acuerdo entre las empresas impide extinguir válidamente los contratos temporales de los trabajadores cuyos contratos de trabajo estaban vinculados a la misma, condenando por despido improcedente a la empresa que los suscribió y extinguió en base a dicha extinción consentida de la contrata mercantil”.

El experto laboral apunta que “la sentencia del Tribunal Supremo sorprende porque revoca tanto la sentencia del Juzgado de lo Social de Sevilla como la del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla (que desestimaron el caso previamente), sin un razonamiento muy extenso. En efecto, los Tribunales inferiores habían señalado que tales hechos no eran suficientes para condenar por despido improcedente al mantener que la extinción por mutuo acuerdo de la contrata no era equiparable tampoco a la extinción por voluntad unilateral de la empresa que contrató al trabajador”.

Fuente: [dia@dia.com](mailto:dia@dia.com)  
13 de noviembre de 2007

- Una vez leída toda la documentación necesaria, ¿qué problemática presenta este caso práctico?
- ¿Cuál es la razón empresarial que motiva la extinción de la relación laboral? Analiza la situación haciendo referencia a los conceptos teóricos (requisitos) estudiados hasta la unidad 4.
- Explica el argumento de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que se ocupó del caso y la conclusión a la que se llega.
- Indica qué incidencia puede tener el supuesto práctico de cara a tu convenio colectivo. Describe ampliamente 3 ejemplos que te sirvan para justificar tu opinión.

● Ideas clave



● Ideas clave

