

Esta obra colectiva ha sido realizada por la redacción de
Francis Lefebvre,
a iniciativa y con la coordinación de la Editorial
en esta o anteriores ediciones

Agustí Maragal, Joan (Magistrado especialista de lo Social).
Baker & McKenzie (también la división Sport & Entertainment)
Barreiro González, Germán (Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de León).
Catalá Pellón, Alicia (Magistrada Sala de lo Social del TSJ de Madrid. Gabinete Técnico de la Sala IV del TS).
Ceinos Suárez, Ángeles (Profesora Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Oviedo).
Charro Baena, Pilar (Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos de Madrid).
Cobo Sánchez, Abraham (Letrado del FOGASA).
Cosmen del Riego, Fernanda (Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado).
De la Puebla Pinilla, Ana (Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Madrid).
De Miguel Monterrubio, Manuel (Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales).
Duce Sánchez de Moya, Ignacio José (Magistrado Sala de lo Social TSJ de Canarias).
Folguera Crespo, José Ángel (Magistrado Gabinete Técnico Sala IV TS).
García Perrote Escartín, Ignacio (Magistrado Sala IV del TS. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social).
García Rodríguez, Bernardo (Abogado).
García Tejedor, María Luisa (Letrada de la Administración de Justicia).
Gómez Garrido, Luisa María (Magistrada Sala de lo Social del TSJ de Castilla-La Mancha).
Juanes Fraga, Enrique (Magistrado Sala de lo Social TSJ de Madrid).
Jurado Segovia, Ángel (Profesor Contratado Doctor -Acreditado a Titular- de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense Madrid).
Landaluce Acevedo, Asier (Abogado de Cuatrecasas).
Limón Luque, Miguel Ángel (Magistrado-Juez de lo Social).
López Álvarez, María José (Profesora Ordinaria de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Pontificia Comillas [ICADE]).
López Parada, Rafael (Magistrado Sala de lo Social TSJ de Madrid).
Lousada Arochena, José Fernando (Magistrado Sala de lo Social TSJ de Galicia).
Menéndez Sebastián, Paz (Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Oviedo. Ex Letrada del Tribunal Supremo).
Miró-Granada Álvarez, Miguel (Asesoría Jurídica Laboral CEPESA).
Morón Prieto, Ricardo (Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Madrid).
Nogueira Guastavino, Magdalena (Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Madrid. Ex Letrada del Tribunal Constitucional).
Ollala del Olmo, Ana (Letrada de la Administración de Justicia).
Ollé Sesé, Verónica (Magistrada-Jueza de lo Social).
Orellana Cano, Nuria Auxiliadora (Magistrada especialista de lo mercantil Audiencia Provincial de Cádiz).
Ortega Ugena, María Soledad (Magistrada-Jueza de lo Social en Jerez de la Frontera).
Palomo Balda, Emilio (Magistrado Sala de lo Social TSJ de Andalucía).
Prados de Reyes, Francisco (Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Granada).
Redondo Valdeón, María Dolores (Letrada del Tribunal Supremo. Letrada de la Administración de Justicia).
Rentero Jover, Jesús (Magistrado, Sala de lo Social TSJ de Castilla-La Mancha).
San Martín Mazzucconi, Carolina (Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos).
Sanz Anchuela, María Luisa (Magistrada, Juzgado de lo Social de Madrid).
Segura del Pozo, Cristina (Abogada).
Sequeira de Fuentes, Marcial (Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Castilla-La Mancha).
Silva Goti, María (Letrada del Tribunal Supremo. Letrada de la Administración de Justicia).
Tascón López, Rodrigo (Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León).
Thibault Aranda, Javier (Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid. Consultor de Abdón Pedrajas Littler Abogados).
Uriz Álvarez J. Javier (Cuerpo Superior de Técnicos de la Administración de la Seguridad Social).

© Francis Lefebvre
Lefebvre-El Derecho, S.A.
Monasterios de Suso y Yuso, 34. 28049 Madrid. Teléfono 91 210 80 00
clientes@lefebvre.es
www.efl.es
Precio: 116,48 € (IVA incluido)

ISBN: 978-84-18647-57-4
ISSN: 1699-681X
Depósito legal: M-25752-2021

Impreso en España
por Printing '94
Paseo de la Castellana, 93 - 2º. 28046 Madrid

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

MEMENTO **PRÁCTICO**
FRANCIS LEFEBVRE

Despido

**Y otras formas de extinción del
contrato de trabajo**

2022-2023

Fecha de edición: 10 de septiembre de 2021



Plan general

Nº

Abreviaturas
100 Introducción

PRIMERA PARTE: DESPIDO DISCIPLINARIO

200 Causas de despido disciplinario
750 Comunicación del despido
900 Impugnación
3100 Reclamación al Estado de los salarios de tramitación

SEGUNDA PARTE: DESPIDO COLECTIVO

3235 Causas del despido colectivo
3270 Número de trabajadores afectados por el despido
3285 Periodo de referencia en el que han de producirse las extinciones
3300 Procedimiento de despido colectivo
3500 Impugnación del despido colectivo
3580 Extinción por fuerza mayor

TERCERA PARTE: EXTINCIÓN EN EL PROCEDIMIENTO CONCURSAL

3715 Despido colectivo en el concurso
3800 Procedimiento judicial de regulación de empleo
3940 Extinción de los contratos de alta dirección
3960 Efectos de la declaración de concurso
3985 Tratamiento de las indemnizaciones por despido en el concurso
4050 Especialidades de la normativa COVID-19

CUARTA PARTE: DESPIDO OBJETIVO

4170 Causas
4410 Requisitos formales
4600 Impugnación

QUINTA PARTE: CONSECUENCIAS COMUNES DEL DESPIDO

4750 Obligaciones asociadas a la extinción del contrato
5100 Efectos en la protección social
5500 FOGASA

SEXTA PARTE: OTRAS FORMAS DE EXTINCIÓN

5850 Mutuo acuerdo
5950 Cláusulas extintivas
6040 Contratos temporales
6600 Extinción del contrato por voluntad del trabajador
7100 Desistimiento durante el período de prueba
7200 Muerte, jubilación e incapacidad del trabajador
7350 Muerte, jubilación, incapacidad del empresario y extinción de la personalidad jurídica

Nº

SÉPTIMA PARTE: COLECTIVOS CON ESPECIALIDADES

7650	Especialidades por el nivel de protección
7660	Trabajadora embarazada
7680	Despido durante la suspensión del contrato por maternidad/paternidad
7690	Despido durante el ejercicio de derechos de conciliación de la vida familiar y laboral
7710	Afiliados a un sindicato
7730	Extranjeros en situación irregular
7760	Representantes de los trabajadores
8020	Víctimas de violencia de género
8150	Especialidades por la actividad
8160	Abogados en despacho
8250	Administraciones Públicas
8440	Alta dirección
8560	Artistas en espectáculos públicos
8610	Cooperativas de trabajo asociado
8670	Deportistas profesionales
8750	Empleados de hogar
8820	Especialistas residentes en Ciencias de la Salud
8840	Profesionales taurinos
8870	Representantes de comercio
8950	Sociedades laborales
8970	Trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE)
9060	Contrato de trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y relevo

OCTAVA PARTE: FISCALIDAD Y CONTABILIDAD

9200	Régimen fiscal
9550	Contabilidad

9750 **Anexos**

Abreviaturas

AAPP:	Administraciones Públicas
Admón:	Administración
AGE:	Administración General del Estado
ANC:	Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva
AN:	Audiencia Nacional
AP:	Audiencia Provincial
art.:	artículo/s
BOCA:	Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma
BOE:	Boletín Oficial del Estado
CC:	Código Civil
CCAA:	Comunidades Autónomas
CE:	Comunidad Europea
Ce:	Corrección de errores
CEE:	Comunidad Económica Europea
Circ:	Circular
CCol:	Convenio Colectivo
CGPJ:	Consejo General del Poder Judicial
CIVEA:	Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación
Const:	Constitución Española
cont-adm:	contencioso-administrativo
CP:	Código Penal
CTA:	Cooperativa de Trabajo Asociado
D:	Decreto
DF:	Decreto Foral
DG:	Dirección General
DGFES:	Dirección General de Fomento de la Economía Social
DGINSS:	Dirección General del INSS
DGITSS:	Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
DGSP:	Dirección General de Salud Pública
DGT:	Dirección General de Tributos
DGTr:	Dirección General de Trabajo
Dir:	Directiva
disp.adic.:	disposición adicional
disp.derog.:	disposición derogatoria
disp.final:	disposición final
disp.trans.:	disposición transitoria
DL:	Decreto Ley
DLeg:	Decreto Legislativo
DNI:	Documento Nacional de Identidad
DOCE:	Diario Oficial de las Comunidades Europeas
DOUE:	Diario Oficial de la Unión Europea
DSI:	Doctrina Social de Instancia (Ediciones Francis Lefebvre)
EBEP:	Estatuto Básico del Empleado Público (RDLeg 5/2015)
EDJ:	El Derecho Jurisprudencia
EEE:	Espacio Económico Europeo
ERE:	Expediente de Regulación de Empleo
ERTE:	Expediente de Regulación Temporal de Empleo
ET:	Estatuto de los Trabajadores (RDLeg 2/2015)
ETOP:	Económicas, técnicas, organizativas o de producción

ETT:	Empresas de Trabajo Temporal
EVI:	Equipo de Valoración de Incapacidades
FOGASA:	Fondo de Garantía Salarial
IMSERSO:	Instituto de Mayores y Servicios Sociales
INEM:	Instituto Nacional de Empleo, hoy SEPE
Instr:	Instrucción
INSS:	Instituto Nacional de la Seguridad Social
IPA:	Incapacidad permanente absoluta
IPC:	Índice de Precios al Consumo
IPP:	Incapacidad permanente parcial
IPREM:	Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples
IPT:	Incapacidad permanente total
IRPF:	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
ISM:	Instituto Social de la Marina
IT:	Incapacidad Temporal
ITSS:	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
JS:	Juzgado Social
L:	Ley
LAJ:	Letrado de la Administración de Justicia
LCon:	Ley Concursal (RDLeg 1/2020)
LCoop:	Ley de Cooperativas (L 27/1999)
LEC:	Ley de Enjuiciamiento Civil (L 1/2000)
LECr:	Ley de Enjuiciamiento Criminal (RD 14-9-1882)
LETT:	Ley de Empresas de Trabajo Temporal (L 14/1994)
LGP	Ley General Presupuestaria (L 47/2003)
LGSS:	Ley General de la Seguridad Social (RDLeg 8/2015)
LGT:	Ley General Tributaria (L 58/2003)
LISOS:	Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (RDLeg 5/2000)
LIRPF:	Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (L 35/2006)
LJCA:	Ley de Jurisdicción Contencioso-administrativa (L 29/1998)
LO:	Ley Orgánica
LOLS:	Ley Orgánica de Libertad Sindical (LO 11/1985)
LOPJ:	Ley Orgánica del Poder Judicial (LO 6/1985)
LPAC:	Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (L 39/2015)
LPRL:	Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L 31/1995)
LRJS:	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (L 36/2011)
LRJSP	Ley Régimen Jurídico del Sector Público (L 40/2015)
LSC:	Texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (RDLeg 1/2010)
LSLP:	Ley de Sociedades Laborales y Participadas (L 44/2015)
NIF:	Número de Identificación Fiscal
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
OM:	Orden Ministerial
Proc:	Procedimiento
RD:	Real Decreto
RDL:	Real Decreto Ley
RDLeg:	Real Decreto Legislativo
Rec:	Recurso
redacc:	redacción
RESS:	Régimen Especial de la Seguridad Social
Resol:	Resolución
RETA:	Régimen de Especial Trabajadores Autónomos
RETT:	Reglamento de Empresas de Trabajo Temporal (RD 4/1995)
Rg:	Registro
RGSS:	Régimen General de la Seguridad Social

Rgto:	Reglamento
SA:	Sociedad Anónima
SAL:	Sociedad Anónima Laboral
SE:	Secretaría de Estado
SG	Secretaría General
SEPE:	Servicio Público de Empleo Estatal (antes INEM)
SLL:	Sociedad Limitada Laboral
SMI:	Salario Mínimo Interprofesional
SS:	Seguridad Social
TCo:	Tribunal Constitucional
TCJ:	Tribunal de Conflictos Jurisdiccionales
TCT:	Tribunal Central de Trabajo
TEAC:	Tribunal Económico-Administrativo Central
TEDH:	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
TGSS:	Tesorería General de la Seguridad Social
TJCE:	Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
TJUE:	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TRADE:	Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente
Tratado CE:	Tratado constitutivo de la Comunidad Europea
Tratado FUE:	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
Tratado UE:	Tratado de la Unión Europea
TS:	Tribunal Supremo
TSJ:	Tribunal Superior de Justicia
UE:	Unión Europea
unif doctrina:	Unificación de doctrina

INTRODUCCIÓN

100

La extinción del contrato de trabajo supone, con independencia de la causa que la origine, la **finalización** definitiva de las obligaciones, con la excepción del pacto de no competencia que, en su caso, se haya suscrito. Sin embargo, bajo el término extinción se engloban las diferentes causas de finalización del contrato.

Se utiliza el término **despido** para aquellas causas impuestas al trabajador por la decisión unilateral del empresario. El despido es un negocio jurídico unilateral, constitutivo y recepticio por el cual el empresario procede, por su propia voluntad, a la extinción del contrato de trabajo.

1. **Unilateral**, por cuanto se trata de una manifestación de voluntad del empresario, que toma la decisión de despedir con independencia de cuál sea la voluntad del trabajador, que no interviene en esa decisión. Se debe llevar a efecto de manera real, debiendo ser el despido un hecho firme y tangible (TS 2-2-87, EDJ 833; 5-5-87, EDJ 3510; 17-5-10, EDJ 122426).

2. **Constitutivo**, porque produce efectos extintivos por sí mismo, aunque después sea declarado improcedente o nulo. El trabajador puede impugnar la decisión empresarial y, si llega a obtener un acuerdo o resolución judicial que declare ilegal el despido, ello no implica que el despido no haya existido (TS 17-5-00, EDJ 14522; 27-2-09, EDJ 42700). Durante el periodo de tramitación del litigio y hasta que la relación laboral se reinstaure por la readmisión, no ha existido un contrato de trabajo vigente (TCo 33/1987; TS 21-10-04, EDJ 160261; 10-6-09, EDJ 151100).

3. **Recepticio**, al carecer de efectividad jurídica hasta que llega a conocimiento del trabajador afectado, produciendo, desde ese momento, la extinción del contrato de trabajo, salvo que en la carta de despido se señale otro momento distinto y posterior a partir del cual dicha extinción tenga efecto (TS 19-11-14, EDJ 275301; 13-4-89, EDJ 3956; 25-9-95, EDJ 24622; 17-5-00, EDJ 14522).

Las **causas** que pueden justificar esta voluntad extintiva del empresario son:

- faltas cometidas por el trabajador, dando lugar a un despido disciplinario;
- causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o de fuerza mayor que, según el número de trabajadores afectados por la decisión extintiva puede dar lugar al despido individual, englobado dentro del procedimiento de despido objetivo, o al despido colectivo, cuando afecta a una pluralidad de trabajadores que exceda de los límites establecidos;
- causas objetivas, también englobado en la misma denominación de despido objetivo, mediante el cual el empresario puede despedir al trabajador cuando, por diversas circunstancias, sobrevenga o se conozca una ineptitud del mismo para desarrollar su trabajo; o por no poder adaptarse a las modificaciones técnicas que requiera su puesto de trabajo.

Sin embargo, el contrato de trabajo puede extinguirse no sólo por la voluntad del empresario, también existen **otras formas de extinción** que pueden derivar:

1. Del **contrato de trabajo**, al hacerse depender, por ejemplo, de una condición resolutoria, de la superación de un periodo de prueba, o al regreso del trabajador que tenía su contrato suspendido cuya sustitución había sido el motivo de la contratación.

Asimismo, la duración del contrato puede tener previamente fijado su término o estar condicionada a la realización de la obra o servicio para el que se contrató.

2. De la **voluntad del trabajador**, que puede deberse a una decisión unilateral o venir motivada por una actuación del empresario que suponga un traslado o una modificación de las condiciones establecidas en el contrato de trabajo, o bien por incumplimiento empresarial de las obligaciones contractuales.

3. De un **acuerdo** entre empresario y trabajador, cuyos efectos dependen, asimismo, del propio acuerdo.

4. De **circunstancias** que afecten al empresario o al trabajador que les hagan imposible continuar con la vigencia del contrato, por su incapacidad, jubilación o muerte.

Asimismo, la finalización del contrato puede venir motivada, cuando el empresario sea una persona jurídica, por la extinción de la personalidad jurídica.

101

En la primera parte de la obra se recoge la forma de extinción que, se podría decir, es la más común, la denominada **despido disciplinario** (nº 200), incluyendo en esta causa de extinción el estudio de la **impugnación** del mismo, que es común a las otras formas de extinción derivadas de la decisión empresarial; así como, en su caso, la reclamación al Estado de los salarios de tramitación.

101

(sigue)

Una segunda parte recoge la causa de extinción basada en circunstancias **económicas, técnicas, organizativas o de producción o de fuerza mayor**, en su vertiente **colectiva** (nº 3200); tratándose en una tercera parte la extinción del contrato dentro de un **procedimiento concursal** (nº 3700), y en una cuarta parte, las causas denominadas **objetivas** (nº 4150). Respecto a estas últimas, conviene aclarar que tales causas son: ineptitud sobrevenida del trabajador, falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas, falta de consignación presupuestaria y causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que tienen en común los requisitos a los que la decisión empresarial está sujeta y su impugnación; pero la regulación de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se remite a la establecida para el despido colectivo, lugar donde, por tanto, se encuentra su estudio de forma conjunta.

A continuación, en la quinta parte, se estudian las **consecuencias** (nº 4750) que la extinción produce tanto en las obligaciones laborales (pacto de no competencia; liquidación, saldo y finiquito; obligaciones de información a los representantes de los trabajadores; así como las consecuencias relacionadas con la ocupación de vivienda unida al contrato de trabajo), como sus efectos en la protección social (prestaciones de Seguridad Social y previsión social complementaria). Y cuando al producirse la extinción el empresario resulta insolvente para responder de las obligaciones económicas que de la misma se puedan derivar, el trabajador puede resarcirse a través del **Fondo de Garantía Salarial** (nº 5500 s.).

Una sexta parte reúne las **otras causas de extinción** (nº 5850); y en la séptima parte se recogen algunos **colectivos con especialidades** (nº 7650), bien debidas a su especial nivel de protección o por las características de la actividad desarrollada.

Por último, en una octava parte, se recogen los **aspectos fiscales y contables** de los efectos económicos de la extinción de un contrato de trabajo (nº 9200 s.).

Causa	Preaviso	Impugnación	Calificación	Indemnización/readmisión	Salarios tramitación	Desempleo (nº 5110)
Despido disciplinario (nº 200 s.) ET art.49.1.k, 54, 55 y 56; LRJS art.103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113 y 286.2	No	Plazo: 20 días hábiles Actos previos: - conciliación; - mediación; Modalidad procesal: demanda de despido nº 900	1. Procedente 2. Improcedente 3. Nulo: a. General b. Víctimas de acoso o violencia de género en el trabajo c. Violación derechos fundamentales	1. No (*) 2. Opción empresario: - indemnización de 33/45 días/año (máximo 24/42 mensualidades); (*) - readmisión 3. Sí	1. No 2. - no (**) - sí 3. Sí	1. Sí 2. - sí - no 3. <ol style="list-style-type: none"> No No - sí - no - No
Despido objetivo (nº 4150) ET art.49.1.i, 52 y 53; LRJS art.103.3, 120, 121, 122 y 123	15 días	Plazo: 20 días hábiles Actos previos: - conciliación; - reclamación previa Modalidad procesal: demanda de despido nº 4600	1. Procedente 2. Improcedente: 3. Nulo	1. Indemnización de 20 días/año (máximo 12 mensualidades) 2. Opción empresario: - Indemnización de 33/45 días/año (máximo 24/42 mensualidades); - Readmisión 3. Readmisión (*)	1. No 2. - no (**) - sí 3. Sí	1. Sí 2. - sí - no 3. No

102
(sigue)

Causa	Preaviso			Impugnación		Calificación	Indemnización/readmisión	Salarios tramitación		Desempleo (nº 5110)
	Período con- sultas	a. Sin impugnación b. Impugnación por la Autoridad laboral en caso de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho (nº 3555) c. Impugnación por los representa- ntes de los trabajadores d. Por el trabajador individual = des- pido objetivo (nº 3500)	b. Nulo c. - ajustada a Dere- cho - no ajustada a Derecho	a. Indemnización de 20 días/año (máximo 12 mensualidades) b. Readmisión c. - Indemnización de 20 días/año (máximo 12 mensualidades) - Readmisión	a. No b. No c. No No			a. Sí b. No c. Sí No		
Despido colectivo (nº 3200) ET art. 49.1.i y 51; LRJS art. 124										
Mutuo acuerdo (nº 5850) ET art. 49.1.a	No						No, salvo acuerdo	No	No	No
Causas consignadas (nº 5950) ET art. 49.1.b	No						No, salvo acuerdo	No	Sí	Sí
Contratos temporales de duración determinada (nº 6060): ET art. 15 y 49.1.c										
1. Anticipadamente	1. No									
2. De obra o servicios determinado y por circunstancias de la producción	2. Más de 1 año de anti- güedad: 15 días			1. Según causa alegada 2. En caso de desacuerdo, ver despi- do disciplinario			1. Según causa alegada 2. 12 días/año o acuerdo (***)	1. Según causa alegada 2. No	1. Según causa alegada 2. Sí	1. Según causa alegada 2. Sí

Causa	Preaviso	Impugnación	Calificación	Indemnización/readmisión	Salarios tramitación	Desempleo (nº 5110)
Contratos temporales en prácticas (nº 6330): ET art.11.1; RD.488/1998 1. Fin contrato 2. Anticipadamente	1. Más de 1 año de antigüedad: 15 días 2. No	1.a. Sin impugnación 1.b. En caso de desacuerdo, ver despedido disciplinario 2. Según causa alegada		1.a. Carecen de indemnización 1.b. Ver despido disciplinario 2. Según causa alegada	1.a. No 1.b. Ver despido disciplinario 2. Según causa alegada	1.a. Sí 1.b. Ver despido disciplinario 2. Según causa alegada
Contratos temporales para la formación y el aprendizaje (nº 6270): ET art.11.2; RD.1529/2012 1. Fin contrato 2. Anticipadamente	1. 15 días 2. No	1.a. Sin impugnación 1.b. En caso de desacuerdo, ver despedido disciplinario 2. Según causa alegada		1.a. Carecen de indemnización 1.b. Ver despido disciplinario 2. Según causa alegada	1.a. No 1.b. Ver despido disciplinario 2. Según causa alegada	1.a. Sí 1.b. Ver despido disciplinario 2. Según causa alegada
Dimisión (nº 6610) ET art.49.1.d Resolución por modificación de condiciones (****) (nº 6770) ET art.39, 40, 41 y 50; LRJS art.138 1. Traslado 2. Sustancial 3. Menoscabo de la dignidad	Costumbre/15 días No	Acción individual (nº 6865). Acción colectiva (nº 6885): conflicto colectivo: 20 días hábiles. 1.a. Ejercicio facultad rescisoria: desde notificación, 1 año 1.b. Impugnación de la medida: 20 días hábiles 2.a. Ejercicio facultad rescisoria: desde notificación, 1 año 2.b. Impugnación de la medida: 20 días hábiles 3. Ejercicio acción extintiva: 1 año	Autorizada la rescisión	No 1. Indemnización de 20 días/año (máximo 12 mensualidades) 2. Indemnización de 20 días/año (máximo 9 mensualidades) 3. Igual despido disciplinario)	No No	No Sí