



X T A R T

UF14

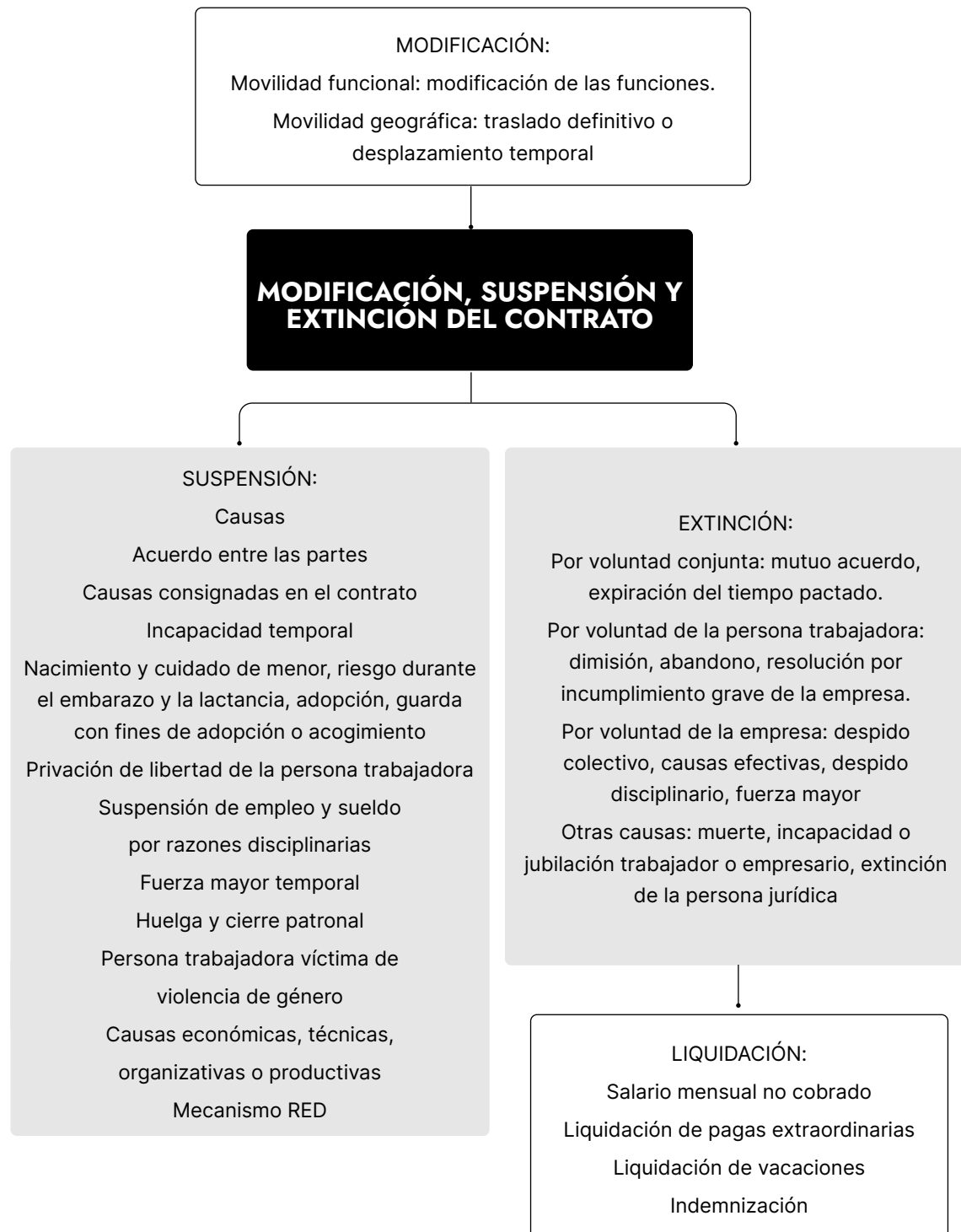
La modificación, la suspensión y la extinción del contrato

Itinerario personal para la empleabilidad

ÍNDICE

Mapa conceptual	03
1. La modificación del contrato de trabajo	04
1.1. La movilidad funcional	04
1.2. La movilidad geográfica.....	05
1.3. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo	06
2. La suspensión del contrato de trabajo	08
2.1. ¿Qué es la excedencia?.....	10
3. La extinción del contrato de trabajo	12
3.1. La extinción del contrato por voluntad de la empresa.....	14
3.2. La reclamación y los efectos del despido	18
4. La liquidación del contrato de trabajo	24
4.1. El salario mensual no cobrado.....	24
4.2. La liquidación de pagas extraordinarias	24
4.3. La liquidación de las vacaciones	25
4.4. La indemnización	25
4.5. El preaviso incumplido.....	26

Mapa conceptual



01 La modificación del contrato de trabajo

Las modificaciones que introducen las empresas en los contratos de trabajo son: movilidad funcional, movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

1.1. La movilidad funcional

La **movilidad funcional** es la **modificación**, realizada de forma **unilateral** por la empresa, de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora de manera habitual.

La movilidad funcional debe respetar la cualificación académica o profesional necesaria para ejercer el trabajo y la dignidad de la persona trabajadora.

DENTRO DEL GRUPO PROFESIONAL	Se deben respetar los derechos fundamentales de la persona trabajadora.	La persona trabajadora percibe la retribución correspondiente a sus nuevas funciones; queda en todo caso garantizada la remuneración que venía percibiendo. No se exige causa alguna a la empresa y no existe límite de tiempo.	
FUERA DEL GRUPO PROFESIONAL	» Se debe justificar por razones técnicas u organizativas . » La empresa solo puede mantener a la persona trabajadora desempeñando las nuevas funciones durante el tiempo imprescindible . » Los representantes de la persona trabajadora deben ser informados de la movilidad y de sus causas.	Movilidad funcional descendente	» Se encomiendan funciones inferiores a las del grupo profesional correspondiente, manteniéndose la adscripción a este. » Se conserva el salario de origen.
		Movilidad funcional ascendente	» Se encomiendan funciones superiores a las del grupo profesional. » La persona trabajadora tiene derecho a: • Percibir el salario correspondiente a las funciones superiores mientras dure la situación. • Reclamar que se cubra el puesto vacante al que pertenecen las funciones que desempeña cuando las realice por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años.

El cambio de funciones no incluido en los supuestos anteriores requerirá el acuerdo de las partes o, tramitarlo como una modificación sustancial de condiciones de trabajo

Tabla 1. Movilidad funcional.

1.2. La movilidad geográfica

DEFINICIÓN

La **movilidad geográfica** consiste en el traslado **definitivo** o desplazamiento **temporal** de la persona trabajadora a un centro de trabajo situado en **otra localidad**.

El concepto de movilidad geográfica implica un **cambio de residencia**. Se debe justificar por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas.

DESPLAZAMIENTO TEMPORAL	Se destina temporalmente a la persona trabajadora a un centro de trabajo de la misma empresa situado en otra localidad, durante un tiempo que no puede exceder de doce meses en un periodo de tres años.	» Conserva las funciones y el salario . Cobra dietas y gastos de viaje . » Podrá disfrutar de una estancia de cuatro días en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento. » Debe ser notificado con cinco días de antelación, como mínimo, si el desplazamiento excede de tres meses. Si no excede de tres meses, se notificará con una antelación suficiente a su efectividad.	
TRASLADO DEFINITIVO	» La persona trabajadora es destinada con carácter permanente a un centro de trabajo de la misma empresa situado en otro lugar. » También se produce cuando el desplazamiento excede de doce meses en un periodo de tres años. » Puede ser individual o colectivo .	Individual	» Se notifica con treinta días de antelación. » La persona trabajadora puede optar entre: • Aceptar el traslado (cobra los gastos de traslado). • Extinguir el contrato y cobrar una indemnización equivalente a veinte días de salario por cada año trabajado, con un tope de doce mensualidades. • Reclamar en la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia.
		Colectivo	» Afecta a un grupo de personas trabajadoras. » Se debe abrir un periodo de consultas de no más de quince días con los representantes de las personas trabajadoras y notificar a estas el traslado con treinta días de antelación.

Tabla 2. Movilidad geográfica.

Aquellas personas trabajadoras cuyo contrato prevé la **movilidad** o itinerancia no se encuadran en estos supuestos, porque la movilidad se pactó inicialmente en el contrato.

1.3. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

Se consideran **modificaciones sustanciales** de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afectan a la jornada laboral, al horario y la distribución del tiempo de trabajo, al régimen de trabajo a turnos, al sistema de remuneración, a la cuantía salarial, al sistema de trabajo y rendimiento, y a las funciones, cuando el cambio de estas exceda los límites de la movilidad funcional.

Deben existir **razones probadas** de carácter económico, técnico, organizativo o productivo para que la empresa pueda hacer estos cambios sustanciales en el contrato. Las modificaciones pueden ser individuales o colectivas.

INDIVIDUALES	COLECTIVAS
» Afectan a una o a varias personas trabajadoras, sin llegar a ser colectivas. » La empresa puede modificar, entre otras, las siguientes condiciones laborales: horario, jornada, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, cuantía salarial y funciones. » Cuando la modificación excede los límites de la movilidad funcional, la persona trabajadora puede optar entre: » Aceptar las nuevas condiciones. » Extinguir el contrato y cobrar una indemnización equivalente a veinte días de salario por cada año trabajado, con un tope de nueve mensualidades. » Reclamar en la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia.	» Deben afectar a un grupo de personas trabajadoras. » La empresa, antes de plantear una modificación colectiva, debe abrir un periodo de consultas no superior a quince días con los representantes de las personas trabajadoras. » Si no se llega a un acuerdo, la empresa tomará una decisión, que se hará efectiva transcurridos siete días desde que se comunique a los interesados. » Las personas trabajadoras pueden recurrir esta decisión en conflicto colectivo o de manera individual.

Tabla 3. Número de personas afectadas en un traslado y en modificaciones colectivas.

1 CASO PRÁCTICO



MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Pilar trabaja como técnica en cuidados auxiliares de enfermería en una clínica de Sevilla. La semana pasada, la empresa le comunicó por carta que, en un plazo de quince días, su jornada pasaría de cuarenta a veinticinco horas a la semana (distribuidas en cinco horas diarias, en turno de mañana, de lunes a viernes) por necesidades organizativas. En el escrito le anunciaban también que, como consecuencia de esa reducción de jornada, su salario disminuiría proporcionalmente.

Explica las posibilidades que tiene la trabajadora ante el cambio de jornada que se le quiere imponer.

SOLUCIÓN

Pilar puede elegir una de estas tres opciones:

- » Aceptar las nuevas condiciones.
- » Extinguir el contrato y cobrar una indemnización de veinte días de salario por cada año trabajado, con un tope de nueve mensualidades.
- » Reclamar en la Sección de lo Social. En este caso debe permanecer en su puesto hasta que se dicte la sentencia que confirme o no la decisión de la empresa.

PLANTILLA	NÚMERO
Menos de 100	Mínimo: 10 trabajadores
Entre 100 y 300	Mínimo: 10 %
De 301 o más	Mínimo: 30 trabajadores

Tabla 4. Número de personas afectadas en un traslado y en un despido colectivo.

02 La suspensión del contrato de trabajo

DEFINICIÓN

Se entiende por **suspensión del contrato** la **interrupción** durante un tiempo de la prestación laboral sin que se extinga el contrato entre la persona trabajadora y la empresa.

Las causas que pueden provocar una suspensión de contrato están recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y son las que se indican a continuación.

CAUSAS	CONCEPTO	EFFECTOS
Acuerdo entre las partes	La empresa y la persona trabajadora deciden interrumpir temporalmente la prestación laboral.	La empresa no abona el salario y la persona trabajadora no realiza la prestación laboral. Las partes pactan la reserva o no del puesto de trabajo y la duración de la suspensión.
Causas consignadas en el contrato	Las partes pactan al inicio del contrato las circunstancias que pueden originar la suspensión, que serán válidas si no son contrarias a la ley.	La empresa no abona el salario y la persona trabajadora no realiza la prestación laboral. Las partes pactan si se reserva o no el puesto de trabajo y si el tiempo de suspensión computa o no para calcular la antigüedad.
Incapacidad temporal	Derivada de una enfermedad común o profesional o de un accidente común o de trabajo.	Se suspende la prestación laboral y salarial hasta el alta de la persona trabajadora, que tiene reservado su puesto de trabajo. Computa a efectos de antigüedad.
Nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y la lactancia, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento	Se engloban aquí todas las situaciones derivadas del hecho de ser padre o madre.	Se suspende la prestación laboral y salarial hasta la incorporación de la persona, que tiene reservado su puesto de trabajo. Computa para el cálculo de la antigüedad.

Privación de libertad de la persona trabajadora	Se suspende el contrato mientras no exista una sentencia condenatoria.	Una sentencia absolutoria obliga a la persona trabajadora a incorporarse a su puesto. Este tiempo computa a efectos de antigüedad. Si es condenatoria, la empresa puede extinguir el contrato.
Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias	La empresa puede sancionar con la suspensión de empleo y sueldo a la persona si comete algunas de las faltas tipificadas en el régimen disciplinario de la empresa.	La duración de la suspensión depende de la gravedad de la falta. Se reserva el puesto de trabajo y este periodo computa para calcular la antigüedad.
Fuerza mayor temporal	Tiene lugar cuando se produce un hecho extraordinario, normalmente un fenómeno de la naturaleza que impide la prestación laboral.	Debe ser constatada por la autoridad laboral en un expediente tramitado al efecto (ERTE). Las personas trabajadoras tienen reservado su puesto de trabajo y el tiempo de suspensión computa a efectos de antigüedad.
Huelga y cierre patronal	Son medidas que se adoptan cuando existen conflictos entre la empresa y la plantilla. El contrato se suspende en el desarrollo de estas acciones.	Las partes quedan liberadas de sus obligaciones durante la huelga o el cierre patronal. Las personas trabajadoras conservan su puesto de trabajo y este tiempo computa a efectos de antigüedad.
Persona trabajadora víctima de violencia de género	Si la persona trabajadora sufre esta condición, puede decidir por sí misma la suspensión de su contrato de trabajo.	Se puede suspender el contrato durante seis meses, prorrogables por decisión judicial, en periodos de tres meses, hasta un máximo de dieciocho.
Causas económicas, técnicas, organizativas o productivas	La suspensión se produce por decisión de la empresa, cuando concurre una de las causas señaladas en la ley.	Se suspenden los contratos temporalmente y se cobra la prestación por desempleo si corresponde. Hay que tramitar un ERTE.
Mecanismo RED	Es una medida de flexibilidad que permitirá a las empresas solicitar la suspensión de contratos (a través de un ERTE) cuando se active por el Consejo de Ministros. Podrá tener modalidad cíclica o sectorial. Perciben la prestación de desempleo, si han cotizado el tiempo necesario a esta contingencia.	

Tabla 5. Causas de la suspensión del contrato de trabajo.

2.1. ¿Qué es la excedencia?

La **excedencia** permite suspender el contrato de trabajo durante un periodo de tiempo determinado, cuando se dan las **circunstancias normativamente previstas** para solicitarla.

Si una persona trabajadora disfruta de una excedencia por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores, tiene derecho a volver a su puesto de trabajo al desaparecer la causa que motivó la suspensión del contrato en las **mismas o similares** condiciones que antes de la solicitud.

CLASES	MOTIVOS	DURACIÓN	CARACTERÍSTICAS	EJEMPLOS
Voluntaria	Necesidad de la persona trabajadora.	Desde cuatro meses hasta cinco años.	» Requiere un año de antigüedad en la empresa. » No se reserva el puesto de trabajo, pero se tiene derecho preferente a la incorporación. » Se puede volver a solicitar una vez transcurridos cuatro años desde la anterior excedencia. » No computa para el cálculo de la antigüedad.	Un técnico de sonido que trabaja de administrativo recibe una oferta de empleo para hacer una gira. Solicita una excedencia a la empresa.
Forzosa	Elección para un cargo público o representativo que impide la asistencia al trabajo.	Durante el ejercicio del cargo público.	» Se reserva el puesto de trabajo. » Computa para calcular la antigüedad.	Una médica es elegida alcaldesa de una ciudad. Disfrutará de una excedencia forzosa en su actividad sanitaria.
Cuidado de los hijos e hijas	Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento permanente de un hijo o hija.	Tres años desde el nacimiento, la adopción o el acogimiento.	» Se reserva el puesto de trabajo durante el primer año. En el segundo y el tercero, la reserva se refiere a un puesto del mismo grupo profesional. » Computa a efectos de antigüedad.	Un padre solicita una excedencia de dos años para el cuidado de su hijo recién nacido.

Cuidado de un familiar	Familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse sin ayuda y que no desempeñe ninguna actividad retribuida.	Hasta dos años.	» Se reserva el puesto de trabajo durante el primer año. En el segundo, la reserva se refiere a un puesto del mismo grupo profesional. » Computa para el cálculo de la antigüedad.	Una persona trabajadora pide un año de excedencia para cuidar a su madre, que está enferma.
------------------------------	--	-----------------	--	---

Tabla 6. Tipos de excedencias reguladas en el ET.

03 La extinción del contrato de trabajo

DEFINICIÓN

La **extinción** del contrato **pone fin** a la relación laboral de **manera definitiva**, por lo que desaparecen las obligaciones entre la empresa y la persona trabajadora.

Las causas de la extinción del contrato de trabajo están reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y pueden ser variadas, como refleja la Tabla 7.

POR VOLUNTAD CONJUNTA

- » **Mutuo acuerdo.** La finalización de la relación laboral se decide entre la empresa y la persona trabajadora sin que ninguna de las partes la imponga unilateralmente. La persona trabajadora no tiene derecho a indemnización ni a la prestación por desempleo.
- » Causas **consignadas válidamente** en el contrato.
- » **Expiración del tiempo pactado o realización de la obra o servicio objetos** del contrato. Si el contrato tiene una duración superior a un año, la parte que quiera terminar con la relación laboral está obligada a notificar a la otra parte la finalización de este con la antelación que marque el convenio. Si no estipula nada, con quince días de preaviso.

POR VOLUNTAD DE LA PERSONA TRABAJADORA	» Dimisión. Se debe comunicar a la empresa con el preaviso que señale el convenio, el contrato o la costumbre del lugar (generalmente, quince días). No necesita basarse en ninguna causa y es conveniente que se haga por escrito. La persona trabajadora no tiene derecho a una indemnización ni a la prestación por desempleo, pero cobrará la liquidación por las cantidades correspondientes a su trabajo que no se le hayan abonado (finiquito). » Abandono. La persona trabajadora deja de realizar sus funciones con la intención de extinguir el contrato, sin preaviso. La empresa puede reclamarle daños y perjuicios que le haya podido ocasionar. » Resolución por incumplimiento grave de la empresa. Algunos casos de incumplimiento grave son: • Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador. • Falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario. Se entenderá que hay retraso cuando se supere en quince días la fecha fijada para el abono del salario, concurriendo la causa cuando se adeude a la persona trabajadora, en el período de un año, tres mensualidades completas de salario, aunque no sean consecutivas, o cuando haya retraso en el pago del salario durante seis meses, aún no consecutivos. • Otros incumplimientos graves de las obligaciones de la empresa, salvo los supuestos de fuerza mayor. La persona trabajadora tiene que solicitar la extinción de la relación laboral en la sección de lo social con carácter previo, salvo que esté sufriendo acoso o grave daño patrimonial o profesional. En este último caso, puede comunicar a la empresa la extinción del contrato por voluntad propia. En ambos casos tiene derecho a una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por cada año trabajado, con un límite de veinticuatro mensualidades.
POR VOLUNTAD DE LA EMPRESA	» Despido colectivo. » Extinción por causas objetivas. » Despido disciplinario por incumplimiento grave y culpable de la persona trabajadora. » Extinción del contrato por fuerza mayor.
POR OTRAS CAUSAS	» Muerte o jubilación, y también por incapacidad del trabajador en los casos previstos por ley. » Muerte, incapacidad o jubilación del empresario o empresaria, que deberá ir acompañada del cierre empresarial. La persona trabajadora tiene derecho a una indemnización equivalente a un mes de salario. » Extinción de la personalidad jurídica de la empresa. La persona trabajadora tiene derecho a una indemnización equivalente a veinte días de salario por año de servicio hasta un máximo de doce mensualidades. » Ser una trabajadora víctima de violencia de género o sexual. Esta condición debe acreditarse con una orden de protección a favor de la víctima expedida por el juzgado, mediante un informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de tal condición, o mediante la acreditación administrativa emitida por el organismo competente.

Tabla 7. Causas de extinción de un contrato de trabajo.

3.1. La extinción del contrato por voluntad de la empresa

La **empresa** puede dar por finalizada la relación laboral, con lo que cesarían las obligaciones de ambas partes, ajustándose a las causas que establece el Estatuto de los Trabajadores. Existen tres supuestos legales: despido colectivo, extinción por causas objetivas y despido disciplinario.

3.1.1. El despido colectivo

El despido colectivo supone la extinción, por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, de los contratos de trabajo de un número determinado de las personas trabajadoras de la plantilla, como se indica en la Tabla 8. Las **causas** que una empresa puede alegar para justificar un despido colectivo se recogen en la Tabla 9.

PLANTILLA	NÚMERO
Menos de 100	Mínimo: 10 trabajadores
Entre 100 y 300	Mínimo: 10 %
De 301 o más	Mínimo: 30 trabajadores

Tabla 8. Número de personas afectadas en un traslado y en un despido colectivo.

ECONÓMICAS	Cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa por pérdidas actuales o previstas, o por la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas (la referencia es tres trimestres consecutivos comparados con los mismos tres trimestres del año anterior).	Una empresa ha disminuido sus ventas durante tres trimestres seguidos, de modo que el nivel de ventas de estos tres trimestres es inferior al del mismo periodo del año anterior. Como consecuencia, no puede mantener contratada a toda su plantilla.
TÉCNICAS	Cuando se producen cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.	Una empresa de mecanizado sustituye tres tornos manuales por un centro de control numérico, lo que hace que necesite menos trabajadores.
ORGANIZATIVAS	Cuando se dan cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, entre otros.	Una empresa con dos centros de trabajo, en Lugo y Ourense, abre un centro más moderno en Vigo y cierra los otros dos.
PRODUCTIVAS	Cuando se originan cambios en la demandas de productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.	Una empresa de fabricación de automóviles tiene que prescindir de parte de su personal porque el volumen de pedidos se ha reducido.

Tabla 9. Causas posibles para un despido colectivo.

2 CASO PRÁCTICO



DESPIDO COLECTIVO

El personal de una imprenta recibe una comunicación escrita de su empresa con el que se le comunica la incoación de un ERE para reducir la plantilla por causas económicas. Los representantes de las personas trabajadoras consideran que no se dan las causas establecidas, porque solo se ha producido una reducción de ingresos durante dos trimestres del presente año.

¿Es posible realizar un despido colectivo por causas económicas?

SOLUCIÓN

La disminución de los ingresos económicos debe producirse durante tres trimestres consecutivos, lo que no ha ocurrido en el caso de esta empresa. Además, es necesario que esa reducción se compare con los mismos tres trimestres del año anterior.

3.1.2. La extinción por causas objetivas

La empresa puede extinguir el contrato cuando se producen determinadas **circunstancias que le ocasionan un perjuicio**, y siempre que no se deban a comportamientos culpables de la persona trabajadora.

Las causas que pueden justificar un despido objetivo son las que se detallan en la Tabla 10.

INEPTITUD CONOCIDA O SOBREVENIDA	Supone la pérdida de capacidad para realizar el trabajo. Debe ocurrir con posterioridad a la colocación efectiva de la persona trabajadora en la empresa. Si esta conoce la ineptitud de aquella durante el periodo de prueba, no la puede alegar con posterioridad como causa de extinción.	Un trabajador extranjero no renueva su tarjeta de trabajo porque se le ha pasado el plazo para hacer los trámites y no puede seguir ejerciendo su trabajo.
FALTA DE ADAPTACIÓN A LAS MODIFICACIONES TÉCNICAS	Se produce cuando el trabajador no se adapte a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo en el plazo de dos meses, habiendo recibido la formación necesaria.	Una empresa cambia el programa informático para llevar la contabilidad y el administrativo encargado de esta tarea no es capaz de manejarlo.
AMORTIZACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	La empresa extingue los contratos de las personas trabajadoras por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que afecten a un número de personas inferior al de un despido colectivo.	Una tienda de electrodomésticos tiene empleados a cinco vendedores y prescinde de dos de ellos por una disminución significativa de las ventas.
INSUFICIENCIA DE CONSIGNACIÓN PRESUPUESTARIA	Cuando entidades sin ánimo de lucro contraten a personas con carácter indefinido con fondos procedentes de la Administración pública y estos se supriman , puede extinguir estos contratos.	Un trabajador fue contratado por una oenegé con la subvención concedida por el ayuntamiento para asesorar a mujeres víctimas de violencia de género. Al año siguiente, la subvención no fue aprobada y el empleado vio extinguido su contrato.

Tabla 10. Causas objetivas de extinción del contrato.

¿SABÍAS QUE...?

La **extinción del contrato por fuerza mayor** requiere que la causa haya sido comprobada por la autoridad laboral.

La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa.

Corresponde a la empresa la decisión sobre la extinción de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La empresa deberá comunicar esta decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un tope de doce mensualidades.



Para **extinguir** un contrato por causas objetivas, la empresa debe proceder tal y como se indica en la Tabla 11:

COMUNICACIÓN	Se debe comunicar por escrito, señalando los hechos que motivan la extinción.
INDEMNIZACIÓN	Veinte días de salario por año, con un límite de doce mensualidades.
PREAVISO	Se notifica con quince días de antelación a la fecha de efecto del despido.
LICENCIA	Se concede a la persona trabajadora seis horas libres y retribuidas a la semana para la búsqueda de un nuevo empleo.

Tabla 11. Procedimiento para extinguir un contrato por causas objetivas.

3 CASO PRÁCTICO



DESPIDO POR INEPTITUD DE LA PERSONA TRABAJADORA

A una conductora de autobús, con una antigüedad de dos años en la empresa, la Jefatura de Tráfico le ha retirado el permiso de circulación por conducir de forma temeraria bajo los efectos de alcohol, declarando que su permiso era inválido. La empresa le comunica a la trabajadora la extinción del contrato por pérdida de capacidad para realizar sus funciones.

- ¿La empresa puede despedirla por causas objetivas?
- ¿Con cuánta antelación debe entregarle el comunicado?
- ¿Qué indemnización le corresponde a la conductora?

SOLUCIÓN

- Sí, por la pérdida de capacidad para realizar el trabajo.
- Quince días antes de la fecha de efecto del despido.
- Le corresponde una cantidad equivalente a veinte días de salario por cada año de servicio.

3.1.3. El despido disciplinario

DEFINICIÓN

Consiste en la extinción del contrato de trabajo por decisión unilateral de la empresa debido a un **incumplimiento grave y culpable** de la persona trabajadora.

La empresa debe notificar a la persona trabajadora el despido **por escrito**, indicando los motivos y la fecha de efecto, sin necesidad de un preaviso.

CAUSAS DE UN DESPIDO DISCIPLINARIO	EJEMPLOS
Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo o de puntualidad.	Un empleado falta durante toda una semana al trabajo y el convenio colectivo tipifica este hecho como falta muy grave.
La indisciplina o desobediencia en el trabajo.	Una comercial de una zapatería se niega a ayudar a los clientes a probarse los zapatos.
Las ofensas verbales o físicas al empresario o empresaria, al personal de la empresa o a los familiares que vivan con ellos.	Una empleada insulta a un compañero en su puesto de trabajo, delante del resto de la plantilla.
La transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño.	Una taquillera de un teatro se queda con dinero de la venta de las entradas.
La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.	Un trabajador de una empresa de muebles fabrica una media de ocho sillas diarias y, para protestar por la política de la empresa, reduce la producción a seis sillas por día.
La embriaguez habitual o la toxicomanía , si repercuten negativamente en el trabajo.	Un conductor de autobús acude ebrio al trabajo con frecuencia.
El acoso por razón de origen racial o étnico, por motivos religiosos, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o empresaria o a las personas trabajadoras.	Una jefa de equipo encomienda siempre el peor trabajo a un empleado por ser originario de un país africano.

Tabla 12. Posibles causas de despido disciplinario.

3.2. La reclamación y los efectos del despido

La persona trabajadora puede reclamar contra la decisión de la empresa si considera que no existe una causa que justifique la extinción del contrato o no se han cumplido las formalidades necesarias. El proceso queda reflejado en la Figura 1.

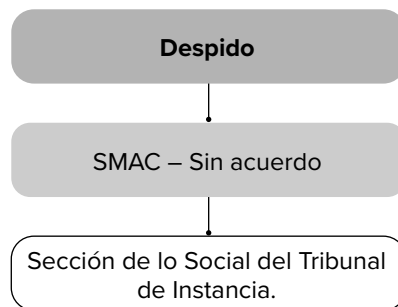


Figura 1. Proceso para recurrir el despido.

1. Conciliación administrativa. La persona trabajadora ha de presentar una reclamación ante el servicio de mediación, arbitraje y conciliación (SMAC), que citará a las partes. El acto de conciliación puede finalizar con o sin acuerdo. En este último caso, la persona trabajadora pueda reclamar ante la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia.

2. Proceso ante la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia. El plazo para interponer la demanda es de veinte días hábiles, contados desde aquel en que el despido es efectivo. Una vez pasado el plazo, la persona trabajadora pierde el derecho a demandar. El juez dictará sentencia, que calificará el despido de procedente, improcedente o nulo. Las consecuencias para cada parte están en la Tabla 14.

CALIFICACIÓN	CAUSAS	EFFECTOS
Procedente	» Han sido probadas las causas alegadas por la empresa. » El despido ha cumplido las formalidades legales: entrega de la carta a la persona trabajadora en la que se citan los hechos que lo han originado y la fecha de efecto del cese.	» Despido disciplinario. No se tiene derecho a indemnización. » Despido colectivo o extinción por causas objetivas. Las personas trabajadoras cobrarán veinte días de salario por cada año trabajado, con un tope de doce mensualidades.

Improcedente	» No han sido probadas las causas alegadas por la empresa. » No se ha cumplido el procedimiento para la tramitación de la extinción por causas objetivas o del despido disciplinario.	La empresa puede optar, en un plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, entre: » La readmisión de la persona trabajadora, abonándole los salarios de tramitación. » El pago de una indemnización de treinta y tres días de salario por año, con un máximo de veinticuatro mensualidades y prorrateándose por meses las fracciones inferiores a un año. » La elección entre readmisión o indemnización corresponde a la persona trabajadora despedida, si esta es representante legal de la plantilla.
Nulo	» Violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora. » Despido de mujeres víctimas de violencia de género. » Despido de personas trabajadoras durante el periodo de nacimiento y cuidado del menor o la menor. » Despido de personas trabajadoras en los doce meses siguientes a la suspensión de su contrato por nacimiento, adopción o acogimiento; por cuidado de hijo o hija o por excedencia para el cuidado de familiares. » Despido colectivo ejecutado en fraude de ley: no se realiza el periodo de consultas, no se entrega la documentación obligatoria, no se respeta el procedimiento previsto o no se respeta la prioridad de permanencia de las personas trabajadoras en la empresa. » Si una persona es despedida, ya sea por causas objetivas o disciplinarias, y hubiera solicitado o esté disfrutando de la adaptación de jornada para conciliar la vida laboral y la profesional, será nulo si la empresa no logra acreditar la procedencia del despido.	» Readmisión obligatoria de la persona trabajadora y abono de los salarios de tramitación.

Tabla 13. Causas y efectos de la calificación del despido.

A continuación se resumen las indemnizaciones legales por extinción del contrato de trabajo.

CAUSA DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO		INDEMNIZACIÓN (DÍAS DE SALARIO POR AÑO DE SERVICIO) ^{1, 3}	LÍMITE MÁXIMO (MENSUALIDADES)
Por voluntad conjunta de la empresa y la persona trabajadora			
Acuerdo entre las partes		Sin indemnización	
Extinción del contrato temporal, excepto si es formativo o de sustitución		Doce días ⁴	Sin límite
Extinción del contrato de sustitución		Sin indemnización	
Por otras causas			
Muerte, incapacidad o jubilación del empresario o empresaria		Un mes ²	
Extinción de la personalidad jurídica de la empresa		Veinte días	Doce mensualidades
Personas trabajadoras víctimas de violencia de género		Sin indemnización	
Extinción por fuerza mayor		Veinte días	Doce mensualidades
Por voluntad de la persona trabajadora			
Dimisión o abandono		Sin indemnización	
Por incumplimiento grave de la empresa (por ejemplo, impago de salario)		Treinta y tres días	Veinticuatro mensualidades
Por voluntad de la empresa			
Despido colectivo	Procedente	Veinte días	Doce mensualidades
	Improcedente	Treinta y tres días	Veinticuatro mensualidades
Extinción por causas objetivas	Procedente	Veinte días	Doce mensualidades
	Improcedente	Treinta y tres días	Veinticuatro mensualidades
Despido disciplinario	Procedente	Sin indemnización	
	Improcedente	Treinta y tres días	Veinticuatro mensualidades

¹ Las indemnizaciones de los periodos inferiores a un año se prorratean por meses.

² Indemnización mínima prevista en el ET, ampliable por convenio colectivo o voluntad de la empresa.

³ El salario que se considera en el cálculo de las indemnizaciones en los casos de reducción de jornada por cuidado de lactantes, guarda legal de un menor o una menor de doce años o una persona con diversidad funcional, cuidado de hijos o hijas prematuros mientras permanecen hospitalizados, o cuidado de hijos o hijas con cáncer o gravemente enfermos, será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar esa reducción de jornada.

⁴ Doce días de salario por cada año trabajado o la parte proporcional que corresponda.

Tabla 14. Resumen de indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo.

El régimen transitorio de las indemnizaciones por despido

La **indemnización por despido improcedente** de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012 (es decir, celebrados hasta el 11 de febrero de 2012) se calcula de la siguiente manera:

- » Se indemniza con cuarenta y cinco días de salario por cada año de trabajo, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, el tiempo que la persona trabajadora ha prestado sus servicios desde que fue contratada hasta el 11 de febrero de 2012.
- » El periodo de tiempo trabajado desde el día 12 de febrero de 2012 hasta que se extinga el contrato se indemniza con treinta y tres días de salario por cada año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año.

El **importe** indemnizatorio resultante no puede exceder de setecientos veinte días de salario, salvo que en el cálculo de la indemnización correspondiente al periodo de trabajo anterior a la entrada en vigor del real decreto ley resulte un número de días superior. De ser así, se aplicará este último número de días como importe indemnizatorio máximo, pero no puede ser superior a cuarenta y dos mensualidades en ningún caso.

4 CASO PRÁCTICO



DESPIDO POR FALTA DE ADAPTACIÓN A CAMBIOS TÉCNICOS

Una empresa dedicada al patronaje industrial ha comprado nueva maquinaria, con el objetivo de incrementar la productividad y la eficiencia empresarial. Todas las personas trabajadoras que deben usar los nuevos equipos han recibido durante quince días un curso de formación en el que les han explicado su funcionamiento. Cuatro meses después del curso, a Pablo le ha llegado una carta en la que se le comunica la extinción de su contrato, que será efectiva el día 1 de septiembre, por no haberse adaptado a las modificaciones técnicas introducidas en el puesto de trabajo.

Responde a las siguientes cuestiones:

- a) ¿A qué tipo de extinción de contrato corresponde la causa que alega la empresa?
- b) ¿Qué formalidades deben seguirse en este supuesto?
- c) ¿Le correspondería alguna indemnización al trabajador?

SOLUCIÓN

- a) La empresa ha realizado una extinción del contrato por causas objetivas, debido a la falta de adaptación del trabajador a los cambios técnicos.
- b) La empresa debe comunicar la extinción por escrito, informando de la causa y la fecha de efecto de este, con quince días de antelación.
- c) Al trabajador le corresponderá una indemnización de veinte días de salario por cada año de servicio, con un tope de doce mensualidades.



¿SABÍAS QUE...?

Para probar que la carta de notificación de despido ha llegado a la persona trabajadora, la empresa puede utilizar los medios que considere oportunos, como por ejemplo la entrega por duplicado, mediante certificado con acuse de recibo, un burofax, una notificación notarial o cualquier otra forma en la que quede constancia de la recepción.



ODS

Paz, justicia e instituciones sólidas

El Objetivo 16 se ajusta al marco amplio de los derechos humanos al promover sociedades que respeten y defiendan los derechos individuales y, entre ellos, el acceso a la justicia de las personas.

04 La liquidación del contrato de trabajo

DEFINICIÓN

La **liquidación** incluye los **conceptos retributivos** que, en el momento de la extinción del contrato, la empresa debe a la persona trabajadora como consecuencia de la relación laboral.

La liquidación debe abonarse siempre al extinguirse el contrato, pero también cuando se suspende durante un largo periodo de tiempo, como sucede en los casos de trabajadores fijos discontinuos o en situación de excedencia.

4.1. El salario mensual no cobrado

La empresa debe pagar a la persona trabajadora los salarios correspondientes a los días trabajados durante el mes en que se produce el cese de la actividad. Estos salarios se calculan tal y como se ha explicado en la Unidad 13, relativa al cálculo de las nóminas.

4.2. La liquidación de pagas extraordinarias

La liquidación de las pagas extraordinarias ha de realizarse, salvo que hubieran estado prorrateadas mensualmente, teniendo en cuenta si el devengo de estas es anual o semestral, según disponga el convenio colectivo aplicable. El devengo semestral debe venir reflejado en el convenio; si este no dispone nada al respecto, se entiende que el devengo es anual.

» **Pagas extraordinarias de devengo anual.** Se deben liquidar las pagas de verano y Navidad.

$$\text{paga de verano} = \frac{\text{días desde la última cobrada} \times \text{valor de la paga}}{365 \text{ o } 366 \text{ días si el año es bisiesto}}$$

$$\text{paga de Navidad} = \frac{\text{días desde la última cobrada} \times \text{valor de la paga}}{365 \text{ o } 366 \text{ días si el año es bisiesto}}$$

» **Pagas extraordinarias de devengo semestral.** Se ha de liquidar la paga del semestre en el que se extingue el contrato.

$$\text{paga} = \frac{\text{días devengados desde la última cobrada} \times \text{valor de la paga}}{181 \text{ o } 182 \text{ (año bisiesto) primer semestre o } 184 \text{ segundo semestre}}$$

La empresa tiene que realizar la correspondiente **retención a cuenta del IRPF** sobre las cantidades adeudadas a la persona trabajadora en concepto de pagas extraordinarias.

4.3. La liquidación de las vacaciones

Comprende las vacaciones devengadas y no disfrutadas. El cálculo se realiza así:

- a) Número de días de vacaciones que le corresponde disfrutar a la persona trabajadora suponiendo que tiene derecho a 30 días naturales = número de días trabajados en el año x 30 días : 365 o 366 (o bisiesto).
- b) Liquidación de vacaciones = salario diario x número de días de vacaciones que le corresponde disfrutar a la persona trabajadora.

En el **salario diario** que se utiliza para calcular la liquidación de las vacaciones se han de incluir todas las percepciones económicas que le corresponden a la persona trabajadora de manera regular.

La empresa debe practicar la retención a cuenta del IRPF y descontar la cotización a la **Seguridad Social** sobre las cantidades adeudadas en concepto de vacaciones.

4.4. La indemnización

El cálculo de la indemnización por extinción del contrato requiere seguir estos pasos:

1. Comprobar la antigüedad de la persona en la empresa.
2. Calcular el salario diario, que se halla de la siguiente manera:
salario diario = salario anual : 365
3. Comprobar el número de días de indemnización que corresponden a la persona trabajadora en función de la causa de extinción contractual.
4. Aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{indemnización} = \text{salario diario} \times \text{número de días de indemnización} \times \text{años de trabajo}$$

La indemnización legal pactada en el acto de conciliación o fijada en una sentencia no tributa por el IRPF si no supera el límite de 180 000 €. Las indemnizaciones establecidas en el convenio, en un pacto o en el contrato entre la empresa y la persona trabajadora, en cambio, no están exentas de tributación.

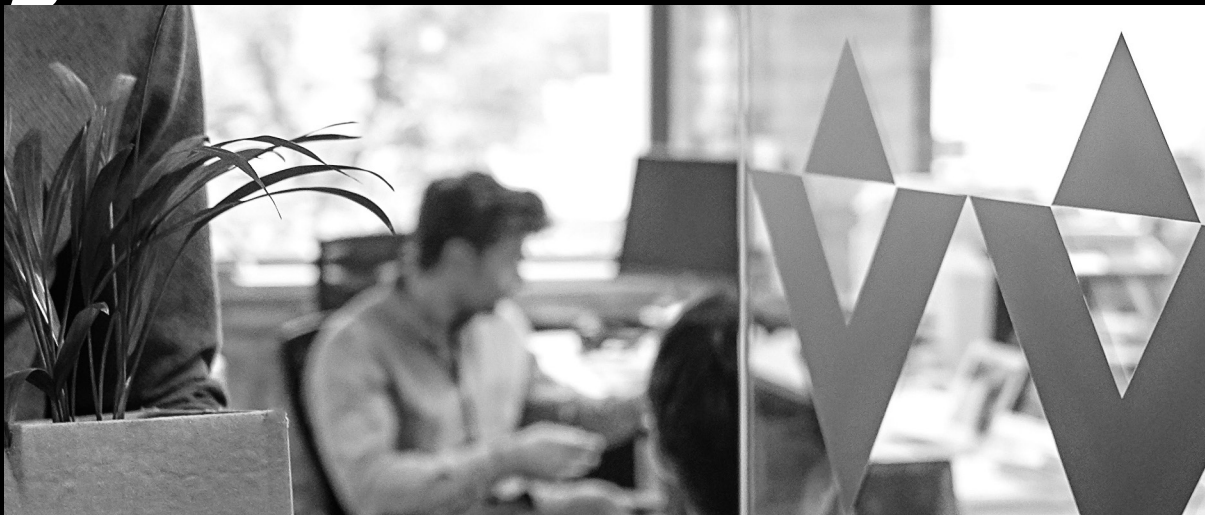
4.5. El preaviso incumplido

Si la empresa incumple la obligación de comunicar a la persona trabajadora el preaviso fijado legal o convencionalmente para notificar la finalización de los contratos, debe abonarle el importe correspondiente al plazo de preaviso incumplido:

$$\text{preaviso incumplido} = \text{salario diario} \times \text{número de días de preaviso incumplido}$$

También esta cantidad está sujeta a retención por el IRPF y será deducida de la liquidación por la empresa.

5 CASO PRÁCTICO



LIQUIDACIÓN DE VACACIONES

Francisco fue contratado en una imprenta, de forma indefinida, el día 1 de octubre. En diciembre tiene una oferta de trabajo que le interesa más, por lo que comunica a su empresa, con quince días de antelación, su decisión de resolver el contrato el día 31 de diciembre y le ruega que proceda a prepararle la correspondiente liquidación.

El convenio colectivo establece treinta días naturales de vacaciones anuales.

- a) ¿A cuántos días de vacaciones tiene derecho Francisco hasta el 31 de diciembre?
- b) ¿Qué importe percibirá este trabajador por las vacaciones no disfrutadas, sabiendo que cobra 1500 €, incluido el prorrateo de las pagas extraordinarias?
- c) ¿Puede la empresa retribuir económicamente los días de vacaciones no disfrutadas?

SOLUCIÓN

- a) Los días de vacaciones que le corresponden son proporcionales a los meses trabajados durante el año. Del 1 de octubre al 31 de diciembre hay 92 días. Si por 365 días le corresponden treinta días, por 92 días le corresponderán x días de vacaciones. Por tanto:

$$x = (92 \times 30) : 365 = 7,56 \text{ días}$$

Tiene derecho a 7,56 días de vacaciones.

- b) Por las vacaciones no disfrutadas cobrará lo siguiente:

$$1500 \text{ €} : 30 \text{ días} = 50 \text{ € diarios}$$

$$50 \times 7,56 \text{ días} = 378 \text{ €}$$

Cobraré 675 euros.

- c) Como regla general, está prohibido por la ley. Las vacaciones son retribuidas y no pueden sustituirse por compensaciones económicas, salvo en estos dos casos:

- Que cese en la empresa sin haberlas disfrutado (como es el caso que nos ocupa).
- Que haya sido contratado por un periodo inferior a un año y no haya podido disfrutarlas.

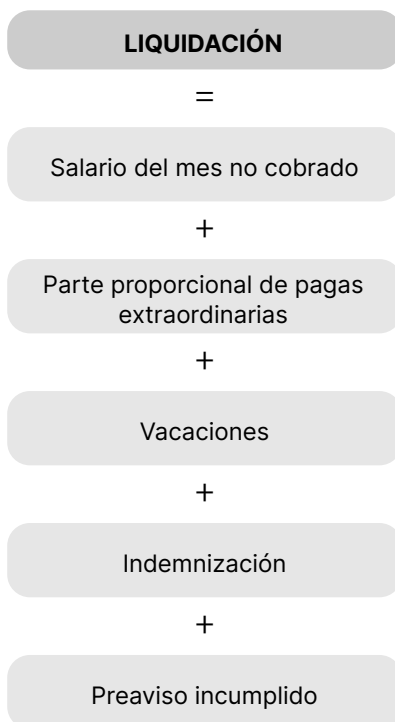


Figura 2. Conceptos que integran la liquidación.

6

CASO PRÁCTICO

**CÁLCULO DE UN FINIQUITO**

Luisa López García, trabajadora de una farmacia, ha sido despedida. El despido disciplinario ha sido calificado como improcedente por sentencia. La empresa ha decidido indemnizarla. Los datos laborales de la trabajadora son los siguientes:

- » Fecha de alta: 1 de enero de 2019.
- » Fecha de baja: 30 de noviembre de 2026.
- » Salario base: 1450 €.
- » Antigüedad: 50 €.
- » Complemento de convenio: 180 €.
- » Percibe dos pagas extras de devengo semestral cuyo importe equivale al salario base más la antigüedad.
- » Ha disfrutado quince días de vacaciones en el año 2026.

Calcula la liquidación que debería abonar la empresa a esta trabajadora por su despido disciplinario improcedente y cumplimenta el finiquito.

SOLUCIÓN

La liquidación que le corresponde (véase recibo de finiquito) es la siguiente:

1. Parte proporcional de pagas extraordinarias:

Paga extra de Navidad: $153 \text{ días} \times 1500 \text{ €} : 184 = 1.247,28 \text{ €}$. Esta cantidad tributa por el IRPF.

2. Liquidación de vacaciones:

- Días de vacaciones que se le deben en 2026.
 $334 \text{ días trabajados} \times 30 : 365 = 27,45 \text{ días}$.
 $27,45 \text{ días} - 15 \text{ días disfrutados} = 12,45 \text{ días que hay que abonar}$.

- Salario de vacaciones: $1500 \text{ €} + 50 \text{ €} + 180 \text{ €} + 250 \text{ €}$ (prorrata de pagas extras) = 1930 €.
 $1930 \text{ €} : 30 \text{ días} = 64,33 \times 12,45 \text{ días} = 800,91 \text{ €}$ (cantidad que tributa por el IRPF y cotiza a la Seguridad Social).

3. Indemnización:

Salario diario = salario anual : 365. Salario diario = $23160 \text{ €} : 365 = 63,45 \text{ €}$.

Antigüedad de la trabajadora en la empresa:

Desde el 1 de enero de 2019 hasta el 30 de noviembre de 2026 = 7 años y 11 meses.

$63,45 \text{ € salario diario} \times 33 \text{ días por cada año} = 2093,85 \text{ €} \times 7 \text{ años} = 14.656,95 \text{ €}$.

Por los once meses restantes: $1904,10 \text{ €} : 12 \times 11 = 1.919,36 \text{ €}$. Total: $14.656,95 \text{ €} + 1.919,36 \text{ €} = 16.576,31 \text{ €}$.

Total indemnización: $16576,31 \text{ €} + 800,91 \text{ €} + 1.247,28 \text{ €} = 18624,5 \text{ €}$.

Empresa: **ARCISA**

Domicilio: Paseo de la Ribera, 3

28007 - Madrid

NIF: A28100011

Dña. Luisa López García, con DNI número 1111111G y domicilio en la calle de San Andrés, 1, 20001, Madrid, declara:

- Que ha mantenido una relación laboral con la empresa ARCISA en la que se encontraba adscrita al grupo profesional de auxiliar desde el 1/01/2019 hasta el 30/11/2026, fecha en la que causa baja por despido.
- Que recibe en este acto los importes que, en concepto de liquidación y finiquito, se reflejan en este documento, correspondientes a todas las cantidades que pueda adeudarle la empresa como consecuencia de la relación laboral mantenida con la misma.
- Que con la firma de este documento queda completamente extinguida la relación laboral con la empresa ARCISA, no teniendo nada más que reclamar a dicha empresa por ningún concepto.

Liquidación:

Parte proporcional de pagas extras	1247,28 €
Vacaciones devengadas y no disfrutadas	800,91 €
Indemnización (si corresponde)	16576,31 €
Total.....	18624,5 €

(DIECISÉIS MIL NOVECIENTOS VEINTICINCO EUROS CON CERO CÉNTIMOS)

Y, para que así conste, firma este documento de liquidación y finiquito en Madrid el 30 de noviembre de 2024.

RECIBÍ Y CONFORME,

Fdo.: _____

La trabajadora

**VIDEOLAB**

Para consultar el siguiente vídeo sobre **Cálculo de un finiquito**, escanea el código QR o [pulsa aquí](#).



X T A R T