



DOSSIER DERECHO LABORAL

Indice

1.- CONTRATOS

- 1.1 Tipos de contratos
- 1.2 Legislación aplicable a los contratos de trabajo
- 1.3 ¿Dónde consultar?
- 1.4 Introducción
- 1.5 Periodo de pruebas
- 1.6 Presunción de contratos indefinidos
- 1.7 Horas extraordinarias
- 1.8 Anexos:
 - Resumen y características de contratos
 - Modelos de contratos

2.- NOMINAS

- 2.1 Salario
- 2.2 Recibo de salarios o nómina
 - 2.2.1 Estructura de la nómina
 - 2.2.2 Devengos
 - 2.2.3 Deducciones
 - 2.2.4 Liquido total a percibir
- 2.3 Bases de cotización
- 2.4 Cálculo de pagas extraordinarias
- 2.5 Incapacidad temporal
- 2.6 Remuneración anual

3.- EXTINCIÓN DE CONTRATOS

- 3.1 Tipo de extinciones
 - 3.1.1 Voluntad unilateral del trabajador
 - 3.1.2 Voluntad de ambas partes
 - 3.1.3 Voluntad del empresario
- 3.2 Despido
 - 3.2.1 Disciplinario
 - 3.2.2 Objetivo
 - 3.2.3 Colectivo
 - 3.2.4 Por fuerza mayor
- 3.3 Tabla Causas de extinción del contrato de trabajo e indemnización legal
- 3.4 Cálculo de liquidaciones
- 3.5 Cálculo de indemnizaciones
- 3.6 Qué hacer en caso de despido



1 - CURSO CONTRATOS CNT enero 2009

1.1 - Tipos de Contratos

Indefinidos:

- Indefinido
- Fomento Contratación Indefinida

Temporales:

- Obra
- Circunstancias de la Producción
- Interinidad

Contratos a tiempo parcial

1.2 – Legislación aplicable a los contratos de trabajo

- Estatuto de los Trabajadores. Art. 8 al 15
- Ley 12/2001 de 9 de julio
- R.D. 2720/98 de 18 de diciembre
- R.D. 488/98 de 27 de marzo
- Convenio Colectivo del sector

1.3 - ¿Dónde consultar?:

- www.inem.es
www.inem.es/ciudadano/empleo/contratacion/indcon.html
- www.mtas.es
- www.seg-social.es
- Legislación Laboral del Sindicato

1.4 - Introducción

La forma del contrato está recogida en el art. 8 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Es tan válido un contrato verbal como uno escrito, pero obligatoriamente será por escrito cuando una norma así lo exija (especialmente los temporales, lo podréis ver en los anexos de características de contratos).

Si la relación laboral es superior a cuatro semanas es obligatorio para la empresa el comunicar por escrito al trabajador los elementos esenciales del contrato de trabajo. Así como si una de las partes lo exige en cualquier momento del transcurso de la relación laboral.

Los elementos esenciales del contrato se recogen en el Real Decreto 1659/1998, aparecen en cualquier contrato formalizado de la oficina de empleo.



Se debe presentar al SPEE (INEM), en diez días hábiles desde el inicio de la relación laboral, el contrato de trabajo con sus copias básicas. Actualmente pueden comunicarse telemáticamente, el trabajador debe recibir copia de la comunicación realizada a través del programa Contrat@.

Antes del comienzo del trabajo la empresa debe dar de alta en la Seguridad Social al trabajador, la cotización podemos conocerla pidiendo una vida laboral en la Tesorería General de la Seguridad Social (SS).

1.5 – Periodo de Prueba

Es el tiempo que tiene tanto el empresario como el trabajador para extinguir la relación laboral, de forma unilateral, sin ser necesario periodo de preaviso y sin tener que indemnizar a la otra parte.

O se pacta por escrito, generalmente en el contrato, o no hay periodo de prueba.

La duración máxima será la establecida en el Convenio Colectivo (CC), nunca podrá ser superior a 6 meses para los técnicos titulados, ni a 2 meses para el resto de trabajadores, excepto en empresas de menos de 25 trabajadores que puede ser hasta de 3 meses.

Si el trabajador ya estuvo anteriormente realizando el mismo trabajo en la empresa no podrá pactarse periodo de prueba.

1.6 – Presunción de Contratos Indefinidos

- Si no se cumple la forma escrita, salvo demostración de la naturaleza temporal del mismo.
- Si la empresa no da de alta al trabajador en la SS y pasa un plazo superior al periodo de prueba. Salvo prueba en contrario.
- Por falta de denuncia del mismo, es decir, si el contrato es temporal y a la finalización del mismo no se comunica, en este caso el contrato se prorroga automáticamente hasta la duración máxima del mismo, sería una prórroga tácita o automática. Y si llegado el momento de finalización de la duración máxima no se denuncia se presumiría de duración indefinida. El preaviso en este caso sería de 15 días para contratos superiores al año, salvo mejora del CC, la falta de preaviso conlleva el pago del salario equivalente a la falta del mismo.
- Cuando se celebren en fraude de ley, típico en contratos temporales como los de obra o de circunstancias de la producción. Habría que demandar a la empresa, la mejor prueba sería con la Inspección de Trabajo. Se puede demandar solicitando ser indefinido o esperar a la terminación del contrato y demandar por despido improcedente.



1.7 – Horas Extraordinarias

Son las horas realizadas por encima del horario pactado, deben ser compensadas al menos como una hora ordinaria, o compensadas como tiempo de descanso, en función de lo indicado en el CC.

El número máximo de horas extraordinarias será de 80 anuales, salvo en casos de fuerza mayor, en este caso no se tendrán en cuenta las compensadas en tiempo de descanso. Ver art. 35 del ET.

La realización de las mismas será voluntaria salvo pacto por CC o contrato individual.

No pueden realizar horas extraordinarias los trabajadores con contratos a tiempo parcial, solamente en algunos casos horas complementarias, para ello es necesario un pacto por escrito, aparecerán en nómina, se preavisará de las mismas con al menos siete días.

1.8 – Anexos

Modelos y características de contratos:

- Código 100 - 200
 - o Indefinido
- Código 100 – 150
 - o Fomento contratación indefinida
- Código 350 – 300
 - o Fijo discontinuo
- Código 401 – 402 – 410
 - o Obra o servicio determinado
 - o Eventual por circunstancias de la producción
 - o Interinidad
- Código 441 – 541
 - o Relevo
- Código 421
 - o Formación
- Código 420 – 520
 - o Prácticas
- Características contratos a tiempo parcial
- Comunicación telemática del contrato: CONTRAT@

Este material puede descargarse de la siguiente dirección:

<http://www.google.es/click?sa=T&ct=res&cd=1&url=http%3A%2F%2Fwww.inem.es%2F&q=inem&pid=0&u=aHR0cDovLzY5LjMxLjQyLjEwNC9jbGljay5waHA/Yz0zNTlhYmY1YzBhMDQ4ZmEyZTBkNTlmY2E5ZjAw>



2 - CURSO DE NÓMINAS CNT enero 2009

2.1 - Salario

Regulado en el Estatuto de los Trabajadores, arts. 26 al 33

Puede definirse como el conjunto de percepciones económicas que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios a una empresa.

El salario se fija en principio en el Convenio Colectivo (C.C.), pero puede ser mejorado individualmente (en el contrato de trabajo), siempre respetando los mínimos legales, como el Salario Mínimo Interprofesional.

Puede ser en dinero o en especie, la parte en especie no puede exceder del 30% del salario total.

El pago del salario debe hacerse puntual y documentalmente, el periodo a liquidar no debe ser superior al mes, siempre hay que consultar el Convenio Colectivo. En caso de retrasos en el pago, consultar en el Convenio Colectivo en qué fechas máximas debe realizarse el pago.

Hay un año de plazo para reclamar el salario no percibido, y el recargo de mora legal es del 10 % anual.

El salario suele revisarse anualmente, todos los años salen las Tablas Salariales actualizadas, la forma de actualización se fija en el Convenio Colectivo.

- Salario Mínimo Interprofesional (S. M. I.)

Es la retribución mínima a la que tienen derecho todos los trabajadores por la prestación de sus servicios.

El S.M.I. lo fija anualmente el gobierno, el actual para 2009 se encuentra en el RD 2128/2009 de 30 de diciembre de 2008 (ver anexo), es de 20,80 €/día o 624,00 €/mes, para una jornada de 40 h/semanales (o la normal fijada en C. C.), esto implica un mínimo de 8.736,00 €/anuales.

Es importante tener en cuenta que el salario en nómina no debe ser inferior a esta cantidad, ni tampoco inferior a las mejoras por C. C. o por acuerdo individual (pacto empresa – trabajador), siempre en proporción a la jornada trabajada.

2.2 - Recibo de salarios o nómina

El modelo oficial aparece en la ORDEN de 27 de diciembre de 1994, BOE 13 de enero de 1995, (ver anexo), la empresa puede entregar otro modelo diferente siempre que recoja los conceptos esenciales indicados en este modelo oficial.



2.2.1 Estructura de la nómina

- Encabezamiento:

Figuran los datos de la empresa y del trabajador:

Empresa: Debe aparecer el nombre fiscal de la empresa (con las siglas S.A., S. L., etc. O el nombre físico del empresario en caso de no tener personalidad jurídica).

Domicilio: Dirección completa del domicilio social de la Empresa, si esta no coincide con el centro de trabajo, deben figurar ambas.

C.I.F.: Código de Identificación Fiscal de la Empresa.

Cód. cuenta cotización a la Seg. Social: Número de la Seguridad Social, si la empresa tiene varios centros de trabajo tendrá uno por cada centro.

Trabajador: Nombre y dos apellidos del trabajador.

N.I.F: Número de Identificación Fiscal del trabajador.

Número Libro Matrícula: Ya no es necesario.

Número Afiliación S.S.: Número del trabajador, asignado por la Seg. Social, una vez dado no varía a lo largo de la vida, deben solicitarlo las empresas (la primera en la que se trabaja), de no ser así puede solicitarlo el trabajador, (es el que aparece en "la cartilla del médico").

Categoría o grupo profesional: Se debe indicar la categoría reconocida en el contrato de trabajo, en función de la actividad que desarrolle el trabajador, están especificadas en el C. C. (es importante tener en cuenta el art. 39.4 de E.T.).

Grupo de cotización: Grupo al que pertenece cada trabajador en base a su Categoría Profesional, hay 11 grupos, aparecen en la ORDEN TIN de Cotización del BOE 28 de enero de 2008.

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas - Euros/mes	Bases máximas - Euros/mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.	1.016,40	3.166,20
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados.	843,30	3.166,20
3	Jefes Administrativos y de Taller.	733,50	3.166,20
4	Ayudantes no Titulados.	728,10	3.166,20
5	Oficiales Administrativos.	728,10	3.166,20
6	Subalternos.	728,10	3.166,20
7	Auxiliares Administrativos.	728,10	3.166,20

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas - Euros/día	Bases máximas - Euros/día
8	Oficiales de primera y segunda.	24,27	105,54
9	Oficiales de tercera y Especialistas.	24,27	105,54
10	Peones.	24,27	105,54
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional.	24,27	105,54



- Periodo de liquidación

Debe indicarse el periodo exacto al que hace referencia la nómina, como ejemplo si se trabajara el mes de enero completo, debería poner del 1 al 31 de enero de 2008.

En el apartado de **Total de días**, se pondrá los días realmente trabajados en caso de tener salario diario, en el ejemplo anterior pondría 31 días, o en caso de ser salario mensual 30 días.

Si el periodo trabajado no comprende todo el mes, como en el caso de comenzar el trabajo a mediados de mes, o finalizar la relación laboral, deben aparecer el número de días realmente trabajado.

2.2.2 Devengos

Son aquellas cantidades salariales que percibe el trabajador, se dividen en Percepciones Salariales y en Percepciones No Salariales.

Las Percepciones Salariales son los conceptos salariales recogidos en el C. C. que retribuyen el trabajo efectivo del trabajador. Y las No Salariales son las prestaciones destinadas a compensar al trabajador porque realmente no se trata de salario, normalmente son la compensación de gastos.

- Percepciones Salariales (Ver las tablas salariales de los C. C.)

Salario Base: Suele ser el sueldo fijado en el convenio con la misma o similar descripción (salario convenio, etc.)

Complementos Salariales: Complementos fijados en C.C. o a nivel individual, como:

- Plus actividad
- Mejora Voluntaria
- Complemento Lineal
- Plus de idiomas
- Nocturnidad, toxicidad, peligrosidad, ...
- Antigüedad

Horas Extraordinarias: Indica la cantidad recibida por este concepto, sin olvidar los límites legales respecto a este concepto, art. 35 E. T. límite genérico de 80 horas anuales, la retribución hay que verla en el C. C.

Gratificaciones Extraordinarias: Se refiere a las Pagas Extraordinarias, como mínimo son dos al año, la de navidad y la de verano, pero puede haber más, suelen ir en un impreso diferente, pero en caso de que se prorrateen aparecería la cantidad aquí. Pueden tener un devengo semestral o un devengo anual. Esto también dependerá de lo indicado en el C.C.

Salario en especie: Cantidad recibida en especie valorada en dinero (ej. vivienda, pan, comida,...), hay que tener en cuenta que esta cantidad se suma en el importe del total devengado pero se deduce en el punto 4 de las deducciones, porque realmente no hemos recibido el dinero, se pone a nivel informativo para que podamos cotizar y pagar impuesto por esta cantidad.

- Percepciones No Salariales

Aunque estas cantidades las recibimos como dinero, e incluso algunas cotizan, realmente no es salario, se reciben para compensar situaciones concretas del trabajador.



Indemnizaciones o suplidos: Recogidos en C. C., son gastos necesarios para realizar el trabajo, como: plus de transporte, gastos de herramientas, viajes, plus distancia, quebranto de moneda,...

Prestaciones de la Seguridad Social: Son prestaciones de la Seg. Social, adelantadas por el empresario, este después las reclama a la Seg. Social, principalmente las prestaciones serían la Incapacidad Temporal (I. T. - ver anexo) o maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia.

Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos: Aquí se pondrían las indemnizaciones por despido en todas sus modalidades: 45d/año, 20d/año,... también por contratos temporales las de 8d/año,...

Otras percepciones no salariales: Principalmente complementos que pague la empresa, como el complemento de I. T. que mejore la prestación que concede la Seg. Social legalmente establecida, percepciones por matrimonio, etc., pueden establecerse contractualmente o por C. C.

- **Total devengado:** Aquí sumamos todas las cantidades de salario indicadas anteriormente, este es el importe bruto mensual cobrado, ahora hay que descontarle los impuestos de IRPF, las cotizaciones a la Seg. Social y las cantidades ya recibidas para que nos de la cantidad neta a percibir.

2.2.3 - Deducciones

Son las cantidades a restar del Total Devengado, el Total Devengado menos las Deducciones nos dará la cantidad neta o líquida a percibir. Se dividen en los siguientes conceptos:

- Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seg. Social y conceptos de recaudación conjunta:

Tanto la empresa como el trabajador cotizan a la Seg. Social por el salario pagado, en la nómina solo aparece las cantidades pagadas por el trabajador, las del empresario aparecen en los boletines de cotización (TC2 y TC1), en este caso la empresa actúa como "recaudador" del estado. Los porcentajes podemos verlos en la ORDEN TIN 41/200 de 20 de enero sobre COTIZACIÓN.

Contingencias Comunes: Se descuenta el 4,7 % sobre la Base de Cotización de Contingencias Comunes, esta base debe aparecer reflejada en la nómina, y si fuera muy alta tendría un límite, lo mismo si fuera muy baja, estaría entre los 699,90 €/mes y los 3.074,10 €/mes, tanto el exceso como el defecto implicaría la aplicación de estas bases mínimas o máximas. Podemos verlo en los grupos de cotización (pág. 10), también se aplicaría en los siguientes conceptos de cotización.

Desempleo: Se descuenta el 1,55 %, o el 1,60 % (en contratos temporales), sobre la Base de Cotización de Contingencias Profesionales.

Formación Profesional: Se descuenta el 0,1% sobre la Base de Cotización de Contingencias Profesionales.

Horas Extraordinarias:

- Fuerza mayor o estructurales: Se descuenta el 2% (adicional) sobre la Base de Cotización adicional de H. Extras.

- Normales o no estructurales: Se descuenta el 4,7 % (adicional) sobre la Base de Cotización adicional de H. Extras.

Total aportaciones: Sería la suma (intermedia) de las cantidades a descontar por cotización a la Seg. Social.



- **Impuesto sobre la renta de personas físicas (I.R.P.F.):** Se refleja el porcentaje a aplicar sobre el Total Devengado, el cálculo se hace a través de la ley de IRPF, existe un programa informático en la web de Hacienda para el cálculo. Este porcentaje varía en función de las características personales de cada trabajador: si está casado, tiene hijos, edad, tipo de contrato,... En principio se hace en cómputo anual o hasta la finalización del contrato en su caso, puede revisarse a lo largo del año cuando cambien las circunstancias, y aumentarse a petición del trabajador. En contratos temporales al menos debe retenerse un 2%, en contratos indefinidos el cálculo que corresponda, si la empresa retiene menos de lo que corresponde será la responsable del pago de la diferencia.

- **Anticipos:** Aquí se reflejan las cantidades recibidas anteriormente a lo largo del mes, como cuando un trabajador solicita una cantidad de dinero a mitad de mes, se tiene derecho por el art. 29.1 del E.T. También se pueden descontar las indemnizaciones pagadas en despido declarado nulo y una vez readmitido el trabajador.

- **Valor productos en especie:** Se descuenta el valor de aquellos productos recibidos en especie, coincidirá con la cantidad de salario en especie indicada en los devengos, apartado percepciones salariales.

- **Otras deducciones:** Principalmente la cuota sindical, importante porque reflejaríamos que el empresario tiene constancia de la pertenencia a un sindicato, para ello hay que informarles por escrito.

Total a deducir: Es la suma del total de aportaciones a la Seg. Social, más el resto de deducciones indicadas a continuación.

2.2.4 – Líquido total a percibir

Aquí restamos al Total Devengado el Total a Deducir, y nos queda la cantidad líquida o neta a percibir, es decir, sería el salario que nos ingresan mensualmente en el banco.

La empresa debe poner el sello en la nómina y solo es necesario que el trabajador la firme si no recibe el salario por transferencia bancaria. La firma del trabajador solamente indica que se ha recibido la cantidad reflejada, en ningún caso la conformidad del pago (de si es o no correcto).

2.3 - Bases de cotización

- Base de cotización por contingencias comunes

Remuneración mensual: Esta cantidad está compuesta por el total devengado, excepto por las cantidades que no coticen, se puede consultar el art. 109 de la Ley General de la Seg. Social: indemnizaciones y suplidos, y en general todas las percepciones no salariales, sin las H. Extraordinarias.

Prorrata pagas extraordinarias: Consiste en sumar la cantidad total a percibir de pagas extraordinarias a lo largo del año y dividirla por 12 si tenemos salario mensual o por 365 o 366 si el salario es diario.

Total: La suma de la remuneración mensual más la prorrata de las pagas extraordinarias nos daría la Base de Cotización por Contingencias Comunes,



sobre esta base calcularíamos las deducciones correspondientes, siempre respetando los límites indicados anteriormente.

- **Base de cotz. por contingencias profesionales:** Se calcula sumando a la base de cotización por contingencias comunes la cantidad de Horas Extras realizadas.
- **Base de cotización adicional por horas extraordinarias:** Es el importe de las Horas Extras realizadas, para cotizar adicionalmente por ellas.
- **Base sujeta a retención de I.R.P.F.:** Es la base sobre la que se calcula el % de IRPF calculado en base anual, comprende el total devengado (como regla general), exceptuando algunos conceptos como: las indemnizaciones por despido (pero no las de finalización de contrato, la de 8d/año), dietas y gastos de locomoción (con unos límites).

2.4 - Calculo pagas extraordinarias

El cálculo es distinto según se trate de devengo semestral, establecido por C. C., y el devengo anual, y por otro lado si la retribución es mensual o diaria.

- **Devengo Semestral:** Del 1 de enero al 30 de junio y el 2º del 1 de julio al 31 de diciembre.

- **Retribución Mensual:** Se toma como base para el cálculo, 6 meses de 30 días, el semestre de 180 días.

- **Retribución Diaria:** Se toma para el calculo, 6 meses de los días que tenga cada mes reales, y el semestre tendrá los días reales del semestre.

- **Devengo Anual:** Iría por años completos de 360 días con meses de 30 días para la retribución mensual y de 365 o 366 días, con meses de 28,29,30 o 31 días para la retribución diaria. En este caso siempre queda una cantidad pendiente, que se liquidará a la finalización de la relación laboral, con el finiquito.



Devengo semestral con retribución mensual: Para la paga extra de verano, comenzando a trabajar el 12 de abril.

Del 12 de abril al 30 de junio van:

19 días de abril

30 días de mayo

30 días de junio

Total 79 días, y ahora hacemos una regla d e tres

A 180 días le corresponden 600€ (la cantidad completa de paga extra), entonces a 79 días le corresponden $X \rightarrow X = 263,33 \text{ €}$, y esta sería la paga extra en este periodo, respecto al prorrateo, se dividiría 600 entre 6 meses, y se aplica a los meses completos, y el porcentaje correspondiente a los meses no completos.



Devengo anual con retribución mensual: La paga de julio iría del 1 de agosto del año anterior hasta el 31 de julio del presente año.

360 días $\rightarrow 600 \text{ €}$

los días trabajados $\rightarrow X \text{ €}$



Y para la paga de diciembre, del 1 de diciembre al 31 de diciembre del mismo año.

360 días → 600 €
los días trabajados → X €

2.5 Incapacidad temporal

Es el periodo en el cual el trabajador no puede realizar su trabajo por estar enfermo. Durante este periodo no percibirá salario sino prestación. La prestación que el trabajador recibe en un % sobre la Base Reguladora.

Se divide en:

- Enfermedad Común o Accidente No Laboral: La prestación recibida sería la Base de Cotización de Contingencias Comunes del mes anterior dividida entre el número de días trabajados.

Como regla general, y si el convenio no incluye ninguna mejora:

3 primeros días: no se cobra nada

Día 4 – 20: 60%

Día 21 en adelante: 75%

- Enfermedad Profesional o Accidente Laboral: la Base Reguladora sería la Base de Cotización de Contingencias Comunes del mes anterior más la media de horas extraordinarias de los 12 meses anteriores entre el número de días trabajados.

El % será del 75% desde el día siguiente a la baja y el día de la baja se cobra como trabajado.

2.6 – Remuneración anual

No hay que olvidar que la remuneración es siempre anual, a la hora de liquidar como veremos en futuros cursos, el cálculo de la liquidación y en su caso de la indemnización se hará en función de las cantidades a las que tenemos derecho anualmente. Por ello el % de IRPF se hace en base a las cantidades estimadas que vamos a recibir a lo largo del año.

Para poder comparar salarios entre empresas, no nos engañarán si pedimos el sueldo bruto anual, es decir, el salario bruto mensual más las diferentes pagas extraordinarias que tengamos a lo largo del año, aunque esta cantidad no es la que recibimos mensualmente en el banco, si es la cantidad que nos pagan pero sin descontar las cantidades en base a nuestras circunstancias personales, de Seg. Social y de IRPF.

De esta forma no nos llevará a confusión, el que nos prorraten las pagas extras, el que estas no sean completas o el que tengamos solo dos pagas extraordinarias. Importante fijarse en la Base de Cotización, cuanto más alta sea, más recibiremos en base anual.



3 - CURSO DE EXTINCIÓN DE CONTRATOS Y CÁLCULO DE LIQUIDACIONES CNT enero 2009

3.1 - Tipos de extinciones:

- 3.1.1 – Extinción del contrato por voluntad unilateral del trabajador
- 3.1.2 - Extinción voluntad de ambas partes
- 3.1.3 – Extinción por voluntad del empresario.

3.1.1 - Extinción del contrato por voluntad unilateral del trabajador

El trabajador tiene la facultad de desistir libre y voluntariamente del contrato de trabajo en cualquier momento, sin alegar ninguna causa. Puede hacerlo de tres formas: dimitiendo, abandonando su puesto de trabajo, o extinguiendo la relación laboral por incumplimiento contractual del empresario.

A lo anterior está la excepción de los trabajadores con pacto de permanencia, regulado en el art. 21.4 del ET, como máximo será de dos años y cumpliendo unos requisitos, no simplemente por la indicación expresa en el contrato de trabajo.

En la dimisión la única obligación del trabajador sería la del **preaviso**, debe ser la que indique el convenio colectivo en función de su categoría profesional, si este no dice nada la que diga el contrato de trabajo, y como carácter general de 15 días como establece el ET en el art. 49.1c), para contratos temporales con más de una año de duración. En este caso no se cobra el "paro". No es necesario el preaviso durante el periodo de prueba.

Y por último, el trabajador podrá extinguir su contrato laboral por incumplimiento contractual del empresario, regulado en el art. 49.1j) y 50 del E.T., o por modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo (ver indemnizaciones en el Anexo 1). La principal consecuencia del incumplimiento contractual es que en este caso no solo se extingue la relación laboral, si no que además el trabajador debe recibir una indemnización como si de despido improcedente se tratara. Sería en los siguientes casos:

- Modificaciones en las condiciones de trabajo que perjudiquen la formación profesional o la dignidad del trabajador.
- Falta de pago o retrasos continuados del salario.
- Incumplimiento grave de las obligaciones contractuales del empresario,

3.1.2 - Extinción por voluntad de ambas partes

La relación laboral puede extinguirse por mutuo acuerdo entre las partes, como garantía del trabajador esta extinción no debe entrañar renuncia de derechos por parte del trabajador (art. 3.5 ET), el empresario está obligado a dar el finiquito y el trabajador tiene derecho a pedir que esté presente un representante de los trabajadores.



También se extinguirá por la finalización del contrato, pero tiene que ser una finalización real, esto ya lo vimos en el curso de contratos, puede haber fraude de ley, en ese caso si se denuncia podría conseguirse el contrato indefinido. Aquí hay que tener en cuenta las posibles indemnizaciones (o compensaciones) de algunos contratos temporales.

3.1.3 - Extinción por voluntad del empresario

Este tipo de finalización de la relación laboral es el que realmente se nos presenta como conflicto, es el **despido**, y dependiendo del tipo de despido con el cual la empresa realice la finalización del trabajo estará más o menos justificado y más o menos indemnizado.

3.2 - Tipos de despido

- 3.2.1 Despido disciplinario
- 3.2.2 Despido objetivo
- 3.2.3 Despido colectivo
- 3.2.4 Despido por fuerza mayor

3.2.1 - Despido Disciplinario:

Este despido está definido en el art. 54.1 de E.T., se basa en el incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador, y debe tener tres requisitos:

- Se debe tratar de un **incumplimiento** del contrato de trabajo o de las normas aplicables.
- Debe ser un incumplimiento **grave**, esta gravedad aparecerá recogida en Convenio Colectivo.
- Debe existir **culpabilidad** por parte del trabajador.

Sin estos tres requisitos no podrían justificar el despido disciplinario, las causas de este despido son las siguientes:

- Faltas de asistencia o impuntualidad injustificadas y repetidas (para que se de la gravedad). Por ello es muy importante justificar todas las faltas de asistencia por parte del trabajador.
- Indisciplina y desobediencia en el trabajo. Ante la duda, conviene realizar las funciones que ordena la empresa y luego denunciar si estas ordenes son abusivas.
- Ofensas verbales o físicas al empresario, al resto de trabajadores o familiares de estos, tanto dentro como fuera del trabajo, cuando exista causalidad respecto al trabajo.
- Tránsito de la buena fe contractual y abuso de confianza, como: uso de materiales de la empresa, robo, engaño a clientes, competencia desleal,...
- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el puesto de trabajo.



- Y por último, el acoso al empresario o al resto de trabajadores por razones raciales, étnicas, religiosas, discapacidad o de orientación sexual.

Requisitos:

La empresa debe comunicar al trabajador por escrito, a través de la **carta de despido**, los hechos detallados que motivan el despido, así como la fecha del despido (el trabajador tiene 20 días hábiles para reclamar, atención a esta fecha). En caso de que el trabajador fuera representante legal de los trabajadores habría que tramitar un expediente contradictorio, y si a la empresa le consta la afiliación del trabajador a un sindicato debe informar a los delegados sindicales.

Si la empresa incumple los requisitos anteriores el despido sería improcedente (no nulo) y tendría 20 días para corregir estos defectos de forma y volver a tramitar el despido pagando los salarios de tramitación.

Junto a la carta de despido la empresa puede consignar, es decir, poner a disposición del trabajador la correspondiente indemnización legal para ahorrarse los salarios de tramitación en caso de que el despido sea declarado improcedente. Aquí el trabajador tendrá derecho a desempleo, si cumple los requisitos correspondientes, independientemente a la calificación del despido.

Este despido podrá ser declarado:

- Procedente
- Improcedente
- Nulo

El despido **Procedente** es cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario, implica la extinción del contrato de trabajo sin derecho a indemnización.

Es **Improcedente** cuando la empresa no pueda probar los hechos alegados, o por incumplimiento de forma (aquí pueden volver a despedir cuando subsanen el error). La empresa tiene la opción de optar por la readmisión o por el pago de una indemnización (en caso de los representantes de los trabajadores la opción será del trabajador), la indemnización será de 45d/año con un máximo de 42 mensualidades, prorrateando los periodos inferiores al año por meses, más los salarios de tramitación correspondientes si no consignaron.

Será **Nulo** si la causa es de discriminación recogida en la Constitución o en la ley, o cuando vulneren derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, también por los siguientes motivos: mujeres embarazadas, descanso de maternidad, excedencia por cuidado de familiares, durante el descanso por paternidad y riesgo durante el embarazo o lactancia.

La nulidad implica la readmisión del trabajador con el pago de los salarios de tramitación.

3.2.2 - Despido Objetivo:

Se da por un hecho "justificado", no está fundado en incumplimientos del trabajador, sino en determinadas circunstancias necesarias para poder continuar con la viabilidad de la empresa. Las causas de despido objetivo son las siguientes: (art. 52 E.T.)



- Ineptitud sobrevenida del trabajador, pero no podrán alegar la conocida durante el periodo de prueba.
- Falta de adaptación a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo, aunque para ello la empresa debe formar al trabajador antes de despedirlo.
- Necesidad acreditada de amortización de puestos de trabajo debido a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes cuando superen un determinado número de días: superior al 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos,... (entran la huelga ilegal, enfermedad común, accidente no laboral)

Requisitos:

La empresa debe **comunicarlo** por escrito al trabajador indicando la causa detallada. También debe disponer a disposición del trabajador una **indemnización** de 20d/año con un máximo de 12 mensualidades (en caso contrario se declararía Nulo). Y dar un **preaviso** de 30 días o pagarle el salario equivalente a esta falta de preaviso.

El despido puede ser declarado como en el despido disciplinario: procedente, improcedente o nulo.

En el **Procedente** se justifica la causa, pero a diferencia anterior deben pagar una indemnización de 20 d/año con un máximo de 12 mensualidades.

Si es declarado **Improcedente**, porque no se ha probado la causa alegada, la empresa optará entre indemnización o readmisión (salvo en caso de los representantes), y la indemnización será de 45d/año con un máximo de 42 mensualidades. Pero, esto es importante, si el contrato fuera por "Fomento a la Contratación Indefinida", la indemnización sería de 33d/año con un máximo de 24 mensualidades.

Y por último sería **Nulo**, si se incumplen los requisitos esenciales como la falta de comunicación o la puesta a disposición de la indemnización, cuando se efectúe en fraude de ley, cuando se vulneren los derechos fundamentales,... y la consecuencia sería la readmisión, pago de salarios de tramitación y devolución en su caso de la indemnización por parte del trabajador.

3.2.3 - Despido Colectivo: (art. 51 E.T.)

Es el despido motivado por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (todas ellas objetivas), cuando afecten a un número determinado de trabajadores, en un periodo de 90 días afecten al menos a 10 trabajadores en empresas de menos de 100, ó al 10% en empresas de entre 100 y 300 trabajadores ó a 30 en empresas de más de 300 trabajadores.

Requiere un procedimiento a seguir por parte de la empresa, empezando por la apertura de un periodo de consultas y la información a la Autoridad Laboral.

Tendrá las mismas indemnizaciones que para el despido por causas objetivas.



3.2.4 - Extinción por Fuerza Mayor:

Tiene lugar cuando se de alguna circunstancia independiente a la voluntad de las partes que impida el cumplimiento del contrato, debe ser de carácter extraordinario, inevitable, imprevisible, constatado y que imposibilite la prestación de servicios, como por ejemplo el fallecimiento de una de las partes o la desaparición de la empresa, una catástrofe natural, etc.



3.3 - CAUSAS EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO E INDEMNIZACIÓN LEGAL

	TIPO	NORMA LEGAL	INDEMNIZACIÓN	CUANTÍA MÁXIMA	DESEMPLEO
POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR	Dimisión	49.1d) ET	0	0	NO
	Incumplimiento contractual empresario	49.1j) - 50 ET	45 d/año	42 meses	SI
	Modificación sustancial cond. Trabajo En caso de traslado	40 - 41 ET	20 d/año	9 meses 12 meses	SI SI
POR VOLUTAD DE LAS PARTES	Mutuo acuerdo	49.1a) ET	0	0	NO
	Causas consignadas en el contrato o finalización del contrato	49.1b) y 49.1c) ET	8 d/año, etc. s/conv. Col.		SI SI
POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO	Fuerza mayor	49.1h), 51.12 ET R.D. 43/1996	20 d/año	12 meses	SI
	Despido Colectivo	49.1i), 51 ET R.D. 43/1996	20 d/año	12 meses	SI
	Despido Objetivo procedente	49.1l), 52, 53 ET	20 d/año	12 meses	SI
	Despido Objetivo improcedente		45 d/año	42 meses	SI
	Desp. Obj. Improced. En Ctos. De fomento contratación indefinida		33 d/año	24 meses	SI
	Despido disciplinario procedente	49.1k), 54, 55 56 y 57 ET	0	0	SI
Desp. Disciplinario improcedente		45 d/año	42 meses	SI	
	Resolución en periodo de prueba	14 ET	0	0	SI
POR DESAPARICIÓN E INCAPACIDAD DE LAS PARTES	Muerte del trabajador	49.1e) ET	15 días	0	
	Jubilación o incapacidad del trabajador	49.1f) ET	0	0	
	Muerte o jubilación del empresario	49.1g) ET	1 mes	0	SI
	Extinción personalidad jca. Empresa	51 ET	20 d/año	12 meses	SI

En los contratos temporales hay que tener en cuenta la Indemnización (compensación) específica de cada uno recogida en Convenio Colectivo. Esto ya lo vimos en el curso de Contratos. ETT 12 d/año.



3.4 - cálculo de liquidaciones


Al término de la relación laboral con la empresa, el trabajador siempre debe recibir su finiquito o liquidación, y en algunos casos además una indemnización bien sea por finalización del contrato o por despido.

La liquidación se compone de los siguientes conceptos:

- **Salarios devengados** y no recibidos, es decir, si un trabajador finaliza el 15 de mayo, y la última nómina cobrada fue la del mes de abril, en la liquidación deben pagarle del 1 al 15 mayo.
- Parte proporcional de las **pagas extraordinarias**, hay que tener en cuenta si estas se prorrateaban mes a mes.
- **Vacaciones** devengadas y no disfrutadas.
- **Indemnización por finalización de contrato**, en aquellos contratos temporales que la tengan:
 - Contrato de Relevo 8d/año
 - Contrato de Obra 8d/año
 - Contrato de Circunstancias de la Producción 8d/año

Hay que consultar el Convenio Colectivo porque puede tener alguna mejora tanto con estos contratos como con otros. Esta indemnización no tiene retención de IRPF pero si de Seg. Social.

A la hora del cálculo hay que fijarse en los conceptos salariales de las nóminas, no está de más primero mirar el convenio colectivo para ver si la nómina es correcta y a partir de ahí estudiar cada concepto salarial, porque aquellos que sean gastos no computarán a la hora de calcular las indemnizaciones (como el plus de transporte, dietas, gastos de herramientas,...), pero si pueden entrar dentro de la liquidación.

 Antonio Pérez trabaja en la empresa Esteban, S. A. como Oficial Administrativo (salario mensual) desde el 15 de marzo de 2008, con un contrato en prácticas con una duración de 9 meses, finalización del mismo el 14 de diciembre de 2008.

Percibe la siguiente retribución:

- Salario Base: 577,87 €/mes
- Retribución Voluntaria: 150,25 €/mes
- Dos pagas extras con devengo semestral de 728,12 €/cada una.
- Antonio de momento no ha disfrutado vacaciones

Finiquito:

Salario Base: 577,87 €/mes entre 30 días → 19,26 €/d
19,26 €/d por 14 días de diciembre → **269,67 €**

Retribución Voluntaria: 150,25 €/mes entre 30 días → 5 €/d
5 €/d por 14 días en diciembre → **70,12 €**



Pagas Extras: Pasamos directamente a la de navidades, porque el devengo es semestral y el primer semestre ya lo recibió completo en verano, por lo tanto.

Desde el 1 de julio hasta el 14 de diciembre trabaja los siguientes días:

30 d/julio + 30 d/agosto + 30 d/septiembre + 30 d/octubre + 30 d/noviembre +

+ 14 d/diciembre → 164 días trabajados en este semestre

Y con una regla de tres:

Si a 180 d/semestre le corresponde 728,12 €/100% p.
ext.

A 164 d/trabajados reales X

$$X = (164 \times 728,12) / 180 = \mathbf{663,40 \text{ €}}$$

Vacaciones: a 12 meses le corresponden 30 días de vacaciones, por lo tanto a 9 meses le corresponden → $X = (9 \times 30) / 12 = 22,5$ días

El salario diario es: 728,12 €/mes entre 30 = 24,27 €/d

22,5 d/vacaciones por 24,27 €/d de salario → **546,08 €**

Por lo tanto la liquidación sería:	Salario Base:	269,67
	R. Voluntaria:	70,12
	Pro. P. Extras:	663,40
	Vacaciones:	546,08
	TOTAL:	1.549,27 € /brutos

En este ejemplo no hay indemnización (compensación) por contrato temporal porque el contrato de prácticas no la tiene.



Mismo ejemplo anterior pero suponiendo que el contrato hubiera sido por obra, por lo tanto con una indemnización de 8 d/año, además suponemos, porque lo hemos comprobado que su convenio colectivo no mejora esta compensación.

El cálculo sería como en el ejemplo anterior, solamente que tendríamos que añadir la indemnización de 8 d/año. Para ello lo primero sería calcular el salario diario, bien a través de las tablas salariales del convenio, o a partir del salario mejorado en contrato.

En este caso el salario mensual es de 728,12 €/m (sal. Base + mejora vol.), 728,12 por doce meses = 8.737,44 €/año, más dos pagas extras (728,12 x 2) = 1.456,24 → 10.193,68 €/año dividido entre 360 días → **28,32 €/día** como salario diario

Ahora calcularíamos los días a indemnizar, serían 8 d/año y ha trabajado 9 meses Otra regla de tres: si a 12 meses le corresponden 8 días a 9 meses le corresponden X

$$X = (9 \times 8) / 12 = 6 \text{ días a indemnizar}$$

La indemnización sería de 28,32 €/d por 6 días a indemnizar → **169,92 €**

Por lo tanto el finiquito sería de: los anteriores 1.549,27 € + 169,92 € = **1.719,19 €**/ brutos



Si el salario fuera diario en vez de mensual, los meses se dividirían entre el número de días reales del mes, en vez de entre 30, y los días anuales serían los reales (365 ó 366) en vez de 360.

Si las pagas extras fueran anuales en vez de semestrales, el devengo no sería del 1 de enero a 30 de junio (la de verano) y del 1 de julio al 31 de diciembre (la de navidad).

Serían por ejemplo para este año:

Del 1 de julio de 2007 hasta el 30 de junio de 2008 (la de verano)

Del 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2008 (la de diciembre)

En la práctica con devengo anual el prorrateo de las pagas extras sería superior, porque queda una cantidad pendiente del pago del primer año.

3.5 – Cálculo de indemnizaciones

Para que el finiquito esté completo, sobre todo en caso de despido, además de la liquidación el trabajador debe recibir la indemnización, cuando esta le corresponda. Puede ir en el mismo recibo o en otro diferente.

En el cálculo hay que partir del salario diario del trabajador, primero veremos todos los conceptos salariales que tenga que no sean gastos y calcularemos el salario diario.

El salario será el que esté percibiendo en el momento del despido, por lo tanto si es correcta tomaremos para el cálculo la última nómina.

Ese salario diario se multiplicará por los días de indemnización que le correspondan, vuelvo a recordar que estos podéis consultarlos en el anexo 1.



El trabajador Daniel Galán trabaja en la empresa Bielsa, S.A. desde el 1 de marzo de 1993, se le despide por motivo de ofensas físicas al empresario (Despido Disciplinario) el día 15 de abril de 2008, el despido es declarado Improcedente en sentencia notificada el 12 de julio de 2008 y la empresa opta por el pago de la indemnización.

Conceptos salariales:

- Salario Base: 870 €/mes
- Mejora Voluntaria: 500 €/mes
- Antigüedad: 120 €/mes
- Plus Titulación: 325 €/mes
- Plus Actividad: 295 €/mes
- Plus Distancia: 90 €/mes (este concepto no es salarial)
- Tres Pagas Extras de 1.490 €/cada una

Por un lado se calcularía la liquidación, con las reglas que vimos en el tema anterior, ahora solo calcularemos la indemnización.

Desde el 1/03/1993 hasta el 15/04/2008 hay:

15 años (180 meses), 1 mes (1 mes) y 15 días (1 mes) → 182 meses

En este caso la indemnización es de 45 d/año, porque es despido disciplinario declarado improcedente (mirar tablas del anexo).



A 15 años le corresponden: $15 \times 45\text{d/año} = 675$ días a indemnizar
A 2 meses le corresponden: regla de tres, si a 12 meses son 45 días
a 2 meses son X días
 $X = (2 \times 45) / 12 = 7,5$ días

Por lo tanto: $675 + 7,5 \rightarrow 682,50$ días de indemnización

Salario: Suma de todos los conceptos menos el plus de distancia: $870 + 500 + 120 + 325 + 295 = 2.110$ €/mes X 12 meses = 25.320 €/brutos año.

Más las pagas extras: $3 \times 1490 = 4.470$ €

Salario anual = $25.320 + 4.470 = 29.790$ €/año brutos

Salario diario = 29.790 €/año dividido entre 360 días/año = **82,75** €/día

Por lo tanto la Indemnización será de: $82,75$ €/día X $682,50$ días \rightarrow **56.476,88** €

Salarios de tramitación si no consignan:

Desde el 16 de abril hasta el 12 de julio son 87 días

Entonces 87 días por 82,75 (salario diario) \rightarrow **7.199,25** €

Los 7199,25 € de los salarios de tramitación tendrían descuento tanto de IRPF como de Seg. Social, los 56.476,88 € de indemnización no tendrían descuentos.

El procedimiento del cálculo es el mismo para los demás despidos, solo habría que cambiar las cantidades a indemnizar: de 45d/año a 33 d/año o 20 d/año según el caso de despido.



Se despide a Rafael Molina por ineptitud sobrevenida el 18 de febrero de 2008, trabaja en la empresa Ostensorio, S.A. desde el 1 de agosto de 1995, se le da la carta de despido el 18 de febrero, cómo último día de trabajo.

La sentencia notificada el 18 de mayo de 2008 declara el despido improcedente y la empresa opta por al indemnización.

Conceptos salariales:

- Salario Base: 800 €
- Mejora Voluntaria: 300 €
- Plus Titulación: 300 €
- Plus Transporte: 90 € (no es salario)
- Plus Actividad: 200 €
- Plus Antigüedad: 100 €
- Dos Pagas Extras de 1.600 € cada una

El 18 de febrero junto a la carta, y al finiquito, la empresa pone a disposición de Rafa la indemnización de 20 d/año por despido objetivo.

Cálculo:

Del 1 de agosto de 1995 al 18 de febrero de 2008 hay:

12 años, 6 meses y 18 días; esto implica 12 años y 7 meses.

Por tanto, 12 años por 20 d/año = 240 días

Si a 12 meses son 20 días

A 7 meses son X días $\rightarrow X = (7 \times 20)/12 = 11,67$ días

Total de días a indemnizar $240 + 11,67 = 251,67$ días

Salario: $800 + 300 + 300 + 200 + 100 = 1.700$ €

Pagas Extras = $(2 \times 1.600)/12 = 266,67$ €/mes



Salario mensual = $1.700 + 266,67 = 1.966,67$ €/mes entre 30 días = **65,55** €/día

Esta vez hemos calculado el salario diario a partir del mensual, en el ejemplo anterior lo calculamos a partir del salario anual, cualquier forma es correcta.

$251,67 \times 65,55 = 16.496,97$ € de indemnización.

Además deben dar el mes de preaviso:

$65,55$ €/día \times 30 días de preaviso = $1.966,50$

Estos son ejemplos muy genéricos, a la hora de calcular un finiquito hay que tener en cuenta varios elementos, desde la relación laboral o tipo de contrato, pasando por comprobar la nómina a sobre el mínimo del convenio colectivo o de las características personales pactadas con la empresa, hasta la posible negociación con la empresa, porque se pueden llegar a acuerdos que mejoren estas indemnizaciones.

3.6 - ¿qué hacer en caso de despido?

- Al recibir la carta de despido, se puede firmar como NO CONFORME y añadir la fecha real en que se recibe la carta si no coincidiera con la indicada.
- Si no entregan la carta hay que seguir trabajando, en caso de que la empresa lo impida habría que buscar dos testigos, como los delegados de personal, que certificaran que te impiden trabajar.
- A partir de las situaciones anteriores conviene buscar ayuda profesional, sindicato por ejemplo, para comprobar si todo se ha tramitado correctamente y reclamar en su caso. Hay 20 días hábiles para impugnar el despido, no se debe dejar pasar el plazo.
- Si además de la carta de despido entregaran el finiquito también convendría firmar como NO CONFORME, y en su caso indicar la fecha, si no quisieran abonar el salario indicado en el finiquito además conviene añadir "NO PERCIBO LAS CANTIDADES CONSIGNADAS". A partir de aquí habría que ir al sindicato para comprobar las cantidades.

Una vez tiene lugar el despido y hasta el acto de conciliación, o hasta la declaración de la improcedencia del despido en caso de juicio, se tendría derecho a cobrar salarios de tramitación, estos son los salarios que debería haber cobrado el trabajador como si estuviera trabajando desde el momento del despido hasta la declaración de la improcedencia del mismo.

Para evitar el pago de los salarios de tramitación las empresas pueden poner a disposición del trabajador la indemnización legal por despido en el momento que este se produzca o consignar la cantidad en el juzgado, en el plazo de 48 horas desde el despido.

Hay que tener en cuenta que aunque la empresa ponga a disposición del trabajador la indemnización o consigne en el juzgado de lo social, si la indemnización consignada no es correcta al hacer la reclamación se podrían obtener los salarios de tramitación, para ello el trabajador debería no reconocer el despido y firmar como no conforme.