

Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

Contenido

1. La modificación de las condiciones de trabajo
2. La movilidad funcional
3. La movilidad geográfica
4. La suspensión del contrato de trabajo
5. La extinción del contrato de trabajo
6. Derecho Procesal Social
7. Elaboración de finiquitos



La modificación de las condiciones de trabajo

- La ley permite que el empresario modifique ciertas características de la relación laboral, para adaptarlas a las nuevas exigencias de la empresa, sin tener que despedir a los trabajadores.
- **Tipos de modificaciones:**

Modificación no sustancial: El empresario puede realizar, unilateralmente, **cambios poco importantes** en el contrato de trabajo y el trabajador debe aceptarlos, sin poder oponerse a ellos.

Modificación sustancial: Por el contrario, cuando existan probadas **razones económicas, técnicas, organizativas o de producción**, el empresario puede introducir **cambios importantes** en el contrato de trabajo.

La modificación de las condiciones de trabajo

Modificaciones sustanciales del contrato de trabajo

Son aquellas modificaciones que **alteran y transforman la relación laboral** porque afectan a aspectos tan importantes como:

- El horario.
- La jornada de trabajo.
- El régimen de trabajo a turnos.
- El sistema de remuneración.
- El sistema de trabajo y rendimiento.
- Las funciones que no correspondan a la categoría profesional.

Pueden ser **individuales y colectivas**, según afecten a uno o a varios trabajadores.

La modificación de las condiciones de trabajo

Procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Notificación El empresario notifica al trabajador su decisión de manera unilateral, basada en acreditadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Plazo La notificación debe realizarse con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Si se trata de modificaciones colectivas, la decisión de modificación sustancial debe ir precedida de un período de consultas con los representantes de los trabajadores, no inferior a 15 días.

Efectos El trabajador puede aceptar la modificación o rechazarla, adoptando alguna de las siguientes decisiones:

- **Pedir la rescisión del contrato** cuando las medidas afecten a jornada, horario y régimen de trabajo a turnos, teniendo derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, hasta un límite de nueve mensualidades.
- **Solicitar al juez la resolución del contrato**, cuando las modificaciones representen un perjuicio en su formación profesional o un menoscabo de su dignidad, teniendo derecho a la misma indemnización que para el despido improcedente.
- **Impugnar las modificaciones ante el Juzgado de lo Social** y solicitar que el juez las declare injustificadas y reconozca el derecho del trabajador a recuperar sus condiciones anteriores.

La movilidad funcional

- Se produce cuando el empresario ordena al trabajador la realización de funciones diferentes a las que viene realizando habitualmente y para las que ha sido contratado.

Funciones	De la misma categoría	De categoría inferior	De categoría superior
Causas	Cuando el empresario lo desee, libremente, puede pedir al trabajador que realice otras funciones, siempre que se trate de tareas que correspondan a la misma o equivalente categoría.	El empresario puede ordenar que el trabajador desempeñe tareas de inferior categoría cuando existan razones técnicas o de organización urgentes, imprevisibles y por el tiempo necesario.	El empresario puede encomendar al trabajador la realización de funciones que correspondan a una categoría superior, cuando existan razones técnicas o de organización y por el tiempo necesario.
Efectos	<ul style="list-style-type: none">• El trabajador debe aceptar el cambio obligatoriamente.• Seguirá cobrando lo mismo.	<ul style="list-style-type: none">• Se deben aceptar, siempre que no supongan un menoscabo de su dignidad personal o un perjuicio en su formación y promoción profesional.• Se tiene derecho a seguir percibiendo el salario que se venía cobrando, no pudiendo reducirse.	<ul style="list-style-type: none">• Se tiene derecho a cobrar el salario correspondiente a esa categoría profesional.• Se puede solicitar el ascenso de categoría cuando las funciones se hayan desempeñado por un período de 6 meses, en el cómputo de un año o de 8 meses en un período de dos años, salvo que en el convenio colectivo se haya dispuesto lo contrario.

La movilidad geográfica

- Significa que el trabajador debe prestar sus servicios en un centro distinto del que figura en su contrato de trabajo, obligándole a residir en una localidad diferente a la de su domicilio habitual. Deben existir razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Tipo	Desplazamiento	Traslado
Concepto	El trabajador debe cambiarse temporalmente a otro centro de trabajo.	El trabajador debe trabajar en otro centro, que le exige cambiar de domicilio definitivamente .
Procedimiento	Se debe comunicar al trabajador con antelación suficiente, que no podrá ser inferior a 5 días laborables, si el desplazamiento es superior a 3 meses.	Se debe comunicar el traslado con un plazo de 30 días de antelación a la fecha de efecto. Cuando el traslado sea colectivo se debe abrir un período de consultas de 15 días, previo a la notificación.
Efectos	El trabajador puede: <ul style="list-style-type: none">• Aceptar el desplazamiento y percibir los gastos de viaje y dietas. Tendrá derecho a un permiso de 4 días laborables por cada 3 meses de desplazamiento, asumiendo la empresa los gastos.• No aceptar y recurrir al Juzgado de lo Social.	El trabajador puede: <ul style="list-style-type: none">• Aceptar el traslado percibiendo una compensación por los gastos de su traslado y el de su familia.• Trasladarse y recurrir al Juzgado la decisión empresarial.• Extinguir el contrato de trabajo con una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.

La suspensión del contrato de trabajo

Consiste en la ***interrupción de la prestación laboral durante un tiempo determinado***, en el que se paraliza la obligación de trabajar y, por tanto, no se perciben salarios.

Cuando desaparece el motivo de la suspensión, el trabajador tiene derecho a incorporarse de nuevo a su puesto de trabajo y el empresario le debe pagar el salario correspondiente.

Algunas de las causas recogidas en el ET son:

- El acuerdo entre empresario y trabajador y los motivos establecidos en el contrato de trabajo.
- La incapacidad temporal, la maternidad, la adopción o el acogimiento de menores, el riesgo durante el embarazo o la lactancia y el permiso de paternidad.
- La privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- El ejercicio de un cargo público.
- La suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- El cierre temporal de la empresa debido a causas económicas, técnicas, organizativas de producción y fuerza mayor que impidan la prestación del trabajo.
- El ejercicio del derecho a la huelga de los trabajadores y el cierre legal de la empresa

La extinción del contrato de trabajo

- Significa la finalización de la relación laboral entre el empresario y el trabajador.

CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO. ART. 49 ET	
Por voluntad del empresario y del trabajador	<ul style="list-style-type: none">• Mutuo acuerdo.• Cumplimiento del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.• Causas válidamente consignadas en el contrato.
Por voluntad del trabajador	<ul style="list-style-type: none">• Dimisión.• Abandono.• Incumplimiento empresarial.• Modificación de condiciones sustanciales.
Por voluntad del empresario	<ul style="list-style-type: none">• Despido disciplinario.• Despido por causas objetivas.• Despido colectivo.
Otras causas	<ul style="list-style-type: none">• Muerte, incapacidad o jubilación del trabajador o del empresario.• Extinción de la personalidad jurídica de la empresa.• Fuerza mayor.

La extinción del contrato de trabajo

Extinción del contrato por voluntad del empresario y del trabajador

EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO Y DEL TRABAJADOR			
Tipos	Causa	Efectos	Forma
Extinción por mutuo acuerdo entre empresario y trabajador	El empresario y el trabajador pueden decidir libremente el término del contrato, cuando lo deseen.	<ul style="list-style-type: none">• El trabajador no tendrá derecho a indemnización.• No cobrará la prestación por desempleo.• Tiene derecho a finiquito.	Comunicación verbal o escrita.
Por causas válidamente consignadas en el contrato de trabajo	Al firmar un contrato de trabajo se pueden incluir condiciones que ocasionen la finalización de la relación laboral si llegan a cumplirse, o al contrario.	<ul style="list-style-type: none">• El trabajador no recibe ninguna indemnización.• Tiene derecho a desempleo.• Cobrará su finiquito.	El motivo debe aparecer por escrito en el contrato de trabajo.
Por cumplimiento del tiempo pactado o por finalización de la obra o servicio	Cuando se acaba el tiempo por el que se ha contratado o se finaliza la obra para la que ha sido contratado.	<ul style="list-style-type: none">• Indemnización de 8 días de salario por año trabajado, salvo en los contratos de interinidad, de inserción y formativos.• La indemnización es de 12 días de salario por año de servicio cuando el contrato temporal se ha pactado con una ETT.• Tiene derecho a desempleo.• Cobrará su finiquito.	El empresario debe comunicar al trabajador, con 15 días de antelación, la finalización del contrato, siempre que la duración sea superior a un año. En caso contrario, se considera prorrogado por tiempo indefinido y a jornada completa.

La extinción del contrato de trabajo

Extinción del contrato por voluntad del trabajador

EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR			
Tipos	Causa	Efectos	Forma
Abandono del puesto de trabajo	El trabajador decide dejar de asistir al trabajo, en cualquier momento de la relación laboral.	<ul style="list-style-type: none">• No tiene derecho a indemnización.• No tiene derecho a desempleo.• Tiene derecho a finiquito, aunque se le podrá descontar el importe correspondiente a los 15 días de preaviso.	No avisa previamente al empresario.
Dimisión	El trabajador, sin necesidad de que exista un motivo determinado, comunica al empresario su intención de dejar el puesto de trabajo.	<ul style="list-style-type: none">• No tiene derecho a indemnización.• No queda en situación legal de desempleo.• Tiene derecho a finiquito.	Debe avisar con 15 días de antelación o lo que establezca el convenio colectivo.
Incumplimiento de las obligaciones por parte del empresario	Cuando el empresario incumple las obligaciones pactadas en el contrato de trabajo, por ejemplo, por falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario.	<ul style="list-style-type: none">• El trabajador recibe una indemnización de 45 días de salario por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades.• Derecho a desempleo y finiquito.	El trabajador debe presentar una demanda en el Juzgado de lo Social y solicitar la extinción del contrato.

La extinción del contrato de trabajo

Otras causas de extinción

OTRAS CAUSAS DE EXTINCIÓN			
Tipos	Causa	Efectos	Forma
Muerte, incapacidad o jubilación del empresario	Se extinguen los contratos de los trabajadores, salvo que sus herederos continúen el negocio.	<ul style="list-style-type: none">• Los trabajadores perciben una indemnización de un mes de salario y quedan en situación legal de desempleo.• Cobran finiquito.	Debe comunicarse por escrito.
Extinción de la personalidad jurídica de la empresa o fuerza mayor	Desaparece la empresa o un suceso extraordinario e involuntario impide la continuidad de la actividad empresarial de manera definitiva.	<ul style="list-style-type: none">• Los trabajadores recibirán una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.• Derecho a desempleo y finiquito.	La existencia de esta causa debe ser declarada por la autoridad laboral, que debe autorizar la extinción de los contratos de trabajo a través de un expediente de regulación de empleo.

La extinción del contrato de trabajo

Despido disciplinario

El despido disciplinario es la *extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario basada en incumplimientos del trabajador, graves y culpables.*

Causas

- La indisciplina o desobediencia relativas a las órdenes de trabajo.
- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- Las ofensas verbales o físicas al empresario, a los compañeros o a sus familiares.
- La trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- La disminución continuada y voluntaria del rendimiento del trabajo.
- La embriaguez habitual o toxicomanía, cuando repercuten negativamente en la actividad laboral.
- El acoso por motivos de raza, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajen en la empresa.

La extinción del contrato de trabajo

Despido disciplinario

El despido disciplinario es la *extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario basada en incumplimientos del trabajador, graves y culpables.*

Causas

- La indisciplina o desobediencia relativas a las órdenes de trabajo.
- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- Las ofensas verbales o físicas al empresario, a los compañeros o a sus familiares.
- La trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- La disminución continuada y voluntaria del rendimiento del trabajo.
- La embriaguez habitual o toxicomanía, cuando repercuten negativamente en la actividad laboral.
- El acoso por motivos de raza, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajen en la empresa.

Forma

- El empresario debe comunicar al trabajador el despido por escrito, indicando detalladamente los hechos que motivan el despido, las fechas en que se produjeron y el día a partir del cual tendrá efecto.
- Si el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical, antes de la carta de despido se abrirá un expediente contradictorio en el que serán oídos los interesados y los demás miembros de la representación a la que pertenece.

La extinción del contrato de trabajo

Efectos del despido disciplinario

Si se demuestra la **procedencia del despido**, el trabajador no tiene derecho a ninguna indemnización y se encontrará en situación legal de desempleo, pero no podrá cobrar la prestación por desempleo hasta que hayan transcurrido 3 meses.

Si se demuestra la **improcedencia del despido**, el empresario podrá optar, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, entre la **readmisión** del trabajador con el abono de los salarios de tramitación o **el abono de las siguientes cantidades**:

- Una **indemnización de 45 días de salario por año trabajado**, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, hasta un **máximo de 42 mensualidades**
- Una cantidad igual a la **suma de los salarios dejados de percibir** desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia del despido.

En el supuesto de que la empresa reconociese la improcedencia del despido y depositase la indemnización en el Juzgado, dentro de las 48 horas siguientes al despido, no se devengarán salarios de tramitación. Si la deposita pasadas esas 48 horas, se deberán pagar los salarios desde la fecha de despido, hasta la fecha de depósito de la cantidad en el Juzgado.

Si la empresa no reconoce la improcedencia del despido y no deposita la cuantía de la indemnización, el trabajador tendrá derecho a los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de notificación de la sentencia.

La extinción del contrato de trabajo

Despido por causas objetivas

Es la extinción del contrato de trabajo que realiza el empresario basándose en *circunstancias ajenas a su voluntad*.

Causas

El empresario puede despedir al trabajador por los siguientes motivos:

- Ineptitud del trabajador, conocida después del período de prueba.
- Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas del puesto de Trabajo.
- Amortización de puestos de trabajo, cuando existan causas económicas, organizativas, técnicas o de producción.
- Faltas de asistencia al trabajo.
- Insuficiencia de presupuesto para la ejecución de planes y programas públicos.

La extinción del contrato de trabajo

Forma y efectos del despido por causas objetivas

Forma

- Se debe notificar por escrito al trabajador, expresando la causa del despido, con un plazo de preaviso de 30 días.^o
- Además, en ese mismo momento se tiene que poner a disposición del trabajador una indemnización equivalente a 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.
- Se debe conceder una licencia de 6 horas semanales durante el período de preaviso, con el objeto de que pueda buscar otro trabajo.

Efectos

Si se incumple alguno de los requisitos formales el despido será nulo, excepto cuando se trate de que no se ha respetado el plazo de preaviso, lo que puede sustituirse por una indemnización equivalente a los días que no se ha avisado.

La extinción del contrato de trabajo

Despido colectivo

Causas

El empresario puede extinguir los contratos de una parte importante de la plantilla de los trabajadores, basándose en que existen *causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen*.

Se entiende que existen esas causas cuando con los despidos colectivos, se puede contribuir a superar la viabilidad futura y el empleo en la empresa.

La extinción debe afectar en un plazo de 90 días, al menos a:

- 10 trabajadores en empresas que ocupen a menos de 100 trabajadores.
- El 10% de la plantilla en las empresas de entre 100 y 299 trabajadores.
- 30 trabajadores en empresas que tengan 300 o más trabajadores.
- La totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco.

Forma

Los despidos se tramitarán a través de un expediente de regulación de empleo (ERE).

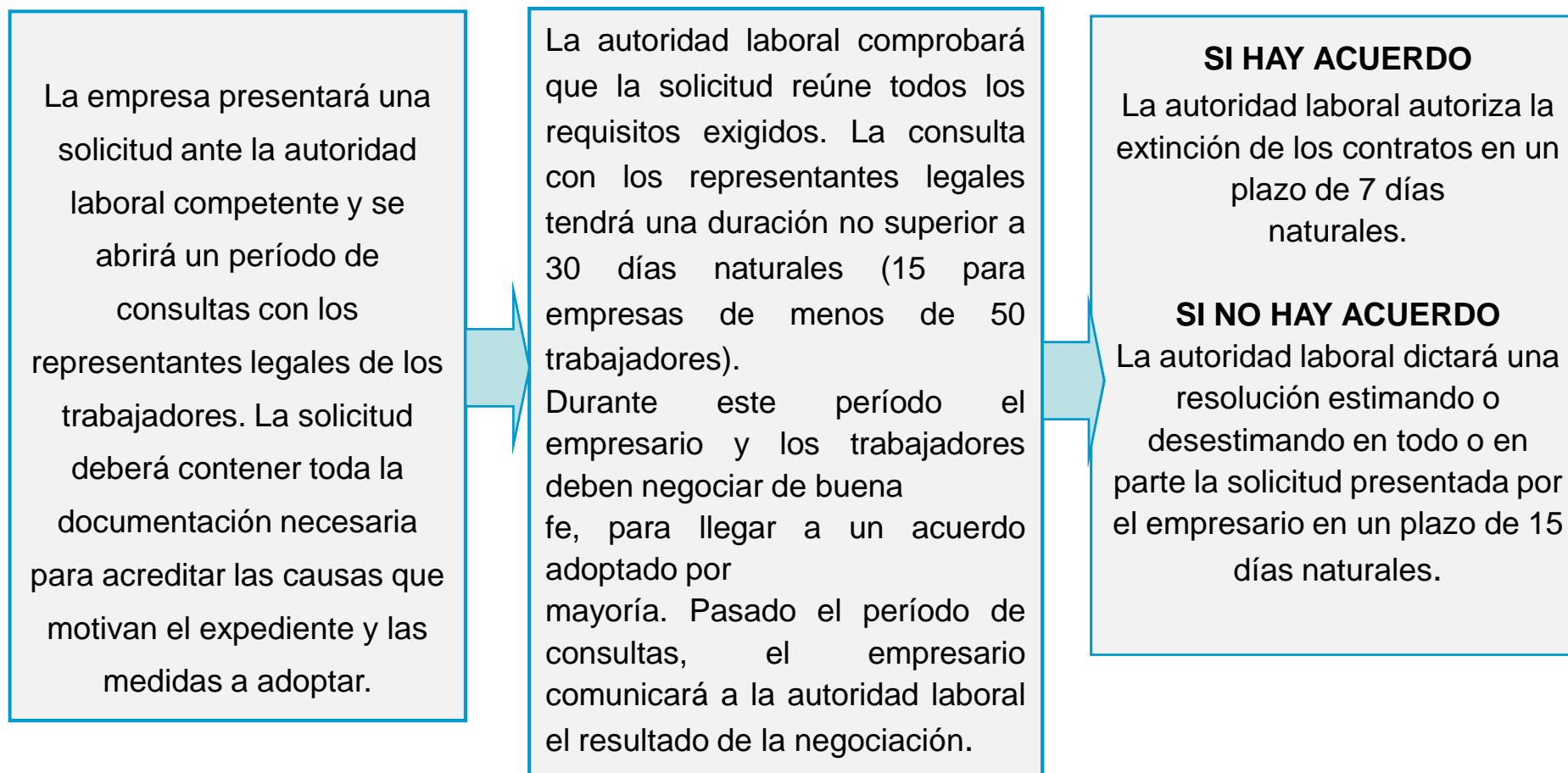
Efectos

En el supuesto de que se apruebe el expediente de regulación de empleo, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia.

La extinción del contrato de trabajo

Procedimiento a seguir en un expediente de regulación de empleo (ERE)



La extinción del contrato de trabajo

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social

- Es un servicio público que vigila el cumplimiento de las normas laborales y exige las responsabilidades correspondientes.
- También proporciona asesoramiento y realiza labores de arbitraje, mediación y conciliación.
- Los trabajadores pueden acudir a la Inspección de Trabajo cuando consideren que no se están respetando sus derechos.
- Se estructura en una Autoridad Central, órgano del Ministerio de Trabajo, a nivel del Estado y en Inspecciones Provinciales, agrupadas por Comunidades Autónomas.

La extinción del contrato de trabajo

El fondo de garantía salarial (FOGASA)

- El Fondo de Garantía Salarial es un organismo dependiente del Ministerio de Trabajo que se encarga de abonar a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago a causa de la insolvencia del empresario.
- Como máximo, abonará el triple del salario mínimo interprofesional (SMI) diario, incluidas pagas extraordinarias, por el número de días pendientes de pago, con un máximo de 150 días.
- En los casos de indemnización por despido, abonará, como máximo, el importe de una anualidad del SMI diario, incluidas pagas extraordinarias

Derecho Procesal Social

JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LO SOCIAL	
Tribunal Supremo (TS) Sala de lo Social	Ámbito de actuación: nacional. Sede: Madrid.
	Competencia: conoce siempre en vía de recurso contra las resoluciones de los Tribunales Superiores de Justicia y de la Audiencia Nacional.
Audiencia Nacional (AN) Sala de lo Social	Ámbito de actuación: nacional. Sede: Madrid.
	Competencia: conoce de los conflictos colectivos de ámbito superior al de comunidad autónoma.
Tribunales Superiores de Justicia (TSJ) Sala de lo Social	Ámbito de actuación: la comunidad autónoma.
	Competencia: conocen de los recursos de suplicación que se interponen contra las sentencias de los Juzgados de lo Social y de los conflictos colectivos de ámbito superior al provincial, pero inferior al de comunidad autónoma.
Juzgados de lo Social	Ámbito de actuación: la provincia.
	Competencia: conocen de los conflictos laborales individuales y colectivos de ámbito provincial o inferior.

Derecho Procesal Social

Acciones legales contra las decisiones del empresario

ACCIONES LEGALES CONTRA LAS DECISIONES DEL EMPRESARIO	
Acción	Plazo y cómputo
Contra despido y resolución de contratos temporales	20 días hábiles (arts.59.3 ET y 103 LPL) desde el cese de la prestación de servicios, desde la entrega de la carta de despido o desde la comunicación verbal
Impugnación de la extinción del contrato por causas objetivas y otras causas	20 días hábiles (art. 121 LPL) desde el día siguiente a la fecha de extinción efectiva
Impugnación de las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo	20 días hábiles (art. 59.4 ET) desde la fecha de notificación de la decisión
Impugnación de las sanciones impuestas por el empresario	20 días hábiles (art. 114 LPL) desde el día de la notificación
Interposición de demanda por fijación de la fecha de disfrute de vacaciones	20 días naturales (art. 125 a) LPL) desde que el trabajador tenga conocimiento de la fecha
Reclamación de percepciones económicas	Un año (art. 59.1 ET) desde el día en que la cantidad debió pagarse

Derecho Procesal Social

Procedimiento de actuación en caso de desacuerdo del trabajador con las decisiones del empresario

1º Presentar una solicitud de acto de conciliación previa o una reclamación Previa

2º Acudir al acto de conciliación

3º.- Presentar demanda ante el Juzgado de lo Social competente

4º Conciliación judicial

5º Celebración del juicio oral

6º Sentencia

Derecho Procesal Social

Tipos de despidos según la sentencia del Juez

PROCEDENTE

Quedan probadas las causas alegadas por el empresario o la certeza de las causas objetivas.

Efectos: Se extingue la relación laboral sin derecho a indemnización, salvo que el despido fuese por causas objetivas, en cuyo caso el trabajador hace suya la indemnización de 20 días de salario por año trabajado que el empresario había puesto a su disposición cuando le preavisó del despido.

IMPROCEDENTE

No quedan acreditadas las causas o motivos que se alegaron para el despido, o no se han observado las exigencias de forma establecidas legalmente.

Efectos: El juez determina que la empresa debe readmitir al trabajador o indemnizarle con 45 días de salario por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades. En los casos de extinción de un contrato de fomento de la contratación indefinida la indemnización será de 33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades.

NULO

Queda probado que se ha basado el despido en causas de discriminación o se han violado los derechos fundamentales.

Efectos: Se debe readmitir al trabajador en el puesto de trabajo que venía ejerciendo y se le abonará el importe de los salarios de tramitación.

Elaboración de finiquitos

El finiquito es un *documento que la empresa debe presentar al trabajador para que lo firme, cuando se da por finalizada una relación laboral*, sea cual sea la causa de finalización.

Tiene una doble naturaleza:

- **Finiquito - liquidación:** se trata de una liquidación de haberes en la que se recogen todos los conceptos que se adeuden al trabajador.
- **Finiquito - extinción:** las partes manifiestan de forma expresa, clara e inequívoca, la extinción de su relación laboral.

Elaboración de finiquitos

Cómo se calcula un finiquito (1) Ejemplo

❑ Mario ha terminado el 12 de marzo un contrato eventual por circunstancias de la producción, que ha durado nueve meses y por el que percibía las siguientes cantidades: salario base y complementos, 1.000 euros al mes; 2 pagas extraordinarias de 900 euros, en junio y diciembre, cuyo derecho se genera anualmente. Cuando finaliza el contrato no ha disfrutado ningún día de vacaciones.

1º Se calcula la cantidad correspondiente a los días del mes trabajados:

Si por 30 días de trabajo le corresponden 1.000 euros, por 12 días le corresponderán
X: $X = 1.000 \times 12 / 30 = 400$ euros.

2º Se calcula la cantidad correspondiente a la parte proporcional de la paga de Navidad (31 días de enero + 28 días de febrero + 12 días de marzo = 71 días).

Si a 360 días de trabajo le corresponden 900 euros, por 71 días, le corresponderán
X: $X = 900 \times 71 / 360 = 177,5$ euros

3º Se calcula la cantidad correspondiente a la parte proporcional de la paga de junio (del 1 de julio al 12 de marzo = 227 días).

Si a 360 días de trabajo le corresponden 900 euros, a 227 le corresponderán
X: $X = 900 \times 227 / 360 = 567,5$ euros

Elaboración de finiquitos

Cómo se calcula un finiquito (2) Ejemplo

4º Se calcula la cantidad correspondiente a la **parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas** (31 días de enero + 28 días de febrero + 12 días de marzo = 71 días)

Si a 360 días de trabajo le corresponden 30 de vacaciones, por 71 días, le corresponderán X:
 $X = 71 \times 30 / 360 = 6$ días de vacaciones
 $1.000 \times 6 / 30 = 200$ euros

5º Se calcula la **indemnización** correspondiente a 8 días de salario por año trabajado:

- Primero calculamos el salario diario, añadiendo a la retribución mensual la parte de las pagas extraordinarias:
Salario diario = $[(1.000 \times 12) + (900 \times 2)] / 360 = 38,33$ euros
- Luego calculamos el número de días que le corresponden por 9 meses trabajados.
Si por 12 meses trabajados le corresponden 8 días, por 9 meses le corresponderán X:
 $X = 8 \times 9 / 12 = 6$ días
La indemnización es de: $38,33 \times 6 = 229,98$ euros
- Por último, se suman todas las cantidades: **TOTAL DEL FINIQUITO**
 $400 + 177,5 + 567,5 + 200 + 229,98 = 1.574,98$ euros brutos
De esta cantidad habrá que descontar las cotizaciones a la seguridad social y las Retenciones por IRPF que correspondan.

Elaboración de finiquitos

Modelo de papeleta de conciliación

AL SERVICIO DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN DE _____ (Provincia)

Don/Doña _____, mayor de edad, de estado _____ con DNI nº _____

con domicilio en _____ calle _____, ante el SMAC comparece y DICE:

1º Que vengo prestando mis servicios en la empresa _____, con domicilio en calle _____, en la que ostento la categoría de _____ con antigüedad desde _____, y un salario de _____ euros mensuales, con ☐ sin ☐ inclusión de las pagas extraordinarias.

2º Que no ☐ sí ☐ soy representante legal de los trabajadores.

3º Que por medio del presente escrito formulo papeleta de conciliación, previa a la vía jurisdiccional, contra la referida empresa, y en la persona de su representante legal, en reclamación por despido que me ha sido notificado con fecha.

En su virtud,

SUPLICO a ese SERVICIO DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN que teniendo por presentado este escrito, se sirva admitirlo ordenando lo procedente para que, previa citación de las partes, tenga lugar el acto de conciliación que se solicita, por ser de justicia que pido en

_____, a _____ de _____ de 20_____

Elaboración de finiquitos

Modelo de finiquito

En Madrid, a ____ de _____ de 20 ____

El/la trabajador/a D/D^aIsmael García Muñoz, con **D.N.I/N.I.F 23678987-F** da por terminada su relación laboral con la empresa MONTREAL, S.L., domiciliada en C/ Gran Vía nº 15, 28006 Madrid con **CIF 3245176289** y por extinguido el contrato de trabajo que con ella le unía, percibiendo las siguientes cantidades, por los conceptos que se indican:

Salario pendiente del mes en curso.....	492
Vacaciones no disfrutadas.....	384,94
Parte proporcional de paga de julio.....	686,39
Parte proporcional de paga diciembre	328,61
Indemnización.....	270,68
TOTAL	2.162,62

Con el percibo de la referida cuantía me considero totalmente saldado y finiquitado por toda clase de conceptos con la referida empresa, comprometiéndome a no reclamar por concepto alguno que pudiera derivarse de la mencionada relación laboral, que doy expresamente por concluida.

Lo que firmo y ratifico en prueba de conformidad en la fecha y lugar arriba consignado.

Fdo. El trabajador Fdo. El representante legal Fdo.

El Director de la empresa

Esquema resumen

