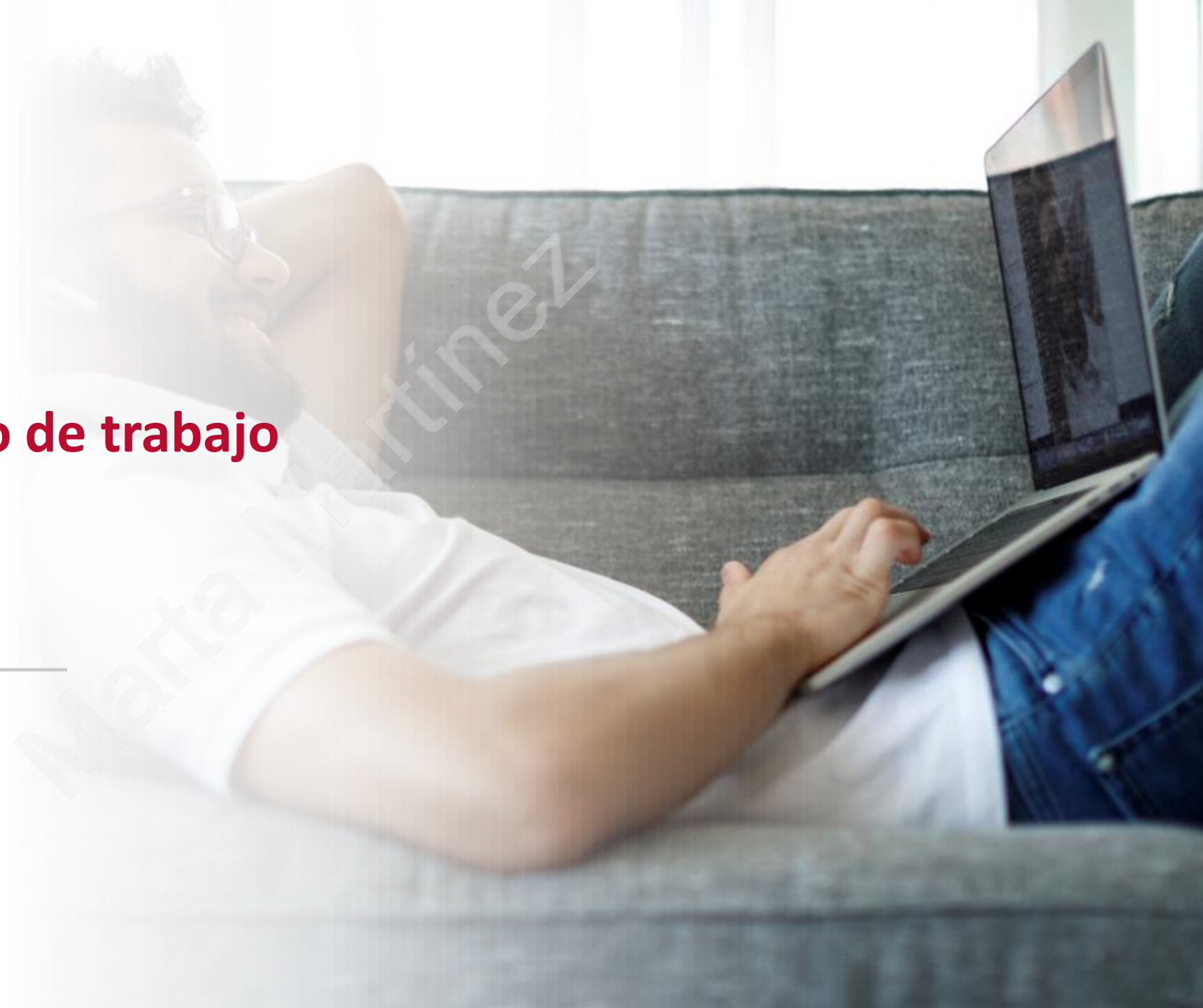


Extinción del contrato de trabajo FOL



Estatuto de los trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015):

Artículo 49: El contrato de trabajo de trabajo se extinguirá por:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por las causas consignadas en el contrato.
- c) Por expiración del tiempo convenido.
- d) Por dimisión del trabajador
- e) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador.
- f) Por jubilación del trabajador.
- g) Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.
- h) Por fuerza mayor.
- i) Por despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.
- k) Por despido del trabajador.**
- l) Por causas objetivas legalmente procedentes.**
- m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género

TIPOS	CAUSAS	EFFECTOS	FORMA
Mutuo acuerdo de las partes	El empresario y trabajador pueden pactar libremente la finalización del contrato.	<ul style="list-style-type: none">• Finiquito• No indemnización, salvo pacto.• No prestación por desempleo.	Verbal o escrita
Causas consignadas en el contrato	El empresario y el trabajador pueden pactar en el contrato que en el futuro sobrevengan circunstancias que ocasionen la extinción del contrato.	<ul style="list-style-type: none">• Finiquito• No indemnización, salvo pacto.• Sí prestación por desempleo.	La causa que extinga la relación laboral debe aparecer en contrato.
Expiración del tiempo convenido	Las partes pueden establecer una duración determinada en el contrato, siempre de acuerdo con lo establecido en la ley y en los convenios colectivos.	<ul style="list-style-type: none">• Finiquito.• Indemnización: mínimo 12 días por año, o la establecida en convenio.• Sí prestación por desempleo.	Cuando la duración sea superior a un año: 15 días de preaviso. El convenio puede establecer un período más amplio.

TIPOS	CAUSAS	EFFECTOS	FORMA
Dimisión del trabajador	Extinción del contrato sin causa que lo justifique.	<ul style="list-style-type: none">• Finiquito• No indemnización.• No prestación por desempleo.	Verbal o por escrito. Recomendable por escrito. 15 días de antelación.
Abandono	El trabajador deja de asistir al trabajo sin avisar a la empresa.	<ul style="list-style-type: none">• No finiquito.• No indemnización.• No prestación por desempleo.• El empresario puede exigir indemnización por daños o perjuicios.	La jurisprudencia exige que el abandono sea claro y no deje dudas de la intención del trabajador.
Incumplimiento de las obligaciones del empresario	Incumplimientos graves por parte del empresario. Art 50 ET: falta de pago de salarios o retrasos continuados.	<ul style="list-style-type: none">• Finiquito.• Indemnización: 33 días de salarios máximo 24 mensualidades.• Prestación por desempleo.	El trabajador debe solicitar la extinción judicialmente.



Despido objetivo

No hay imputación directa del trabajador por comisión de hecho, si no se basa en causas que la ley determina como objetivas.

Artículo 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores



Despido disciplinario

Tiene lugar cuando el trabajador ha incumplido sus obligaciones que la empresa considera de forma grave. Existe una imputación directa del trabajador.

Artículo 54 al 57 del Estatuto de los trabajadores

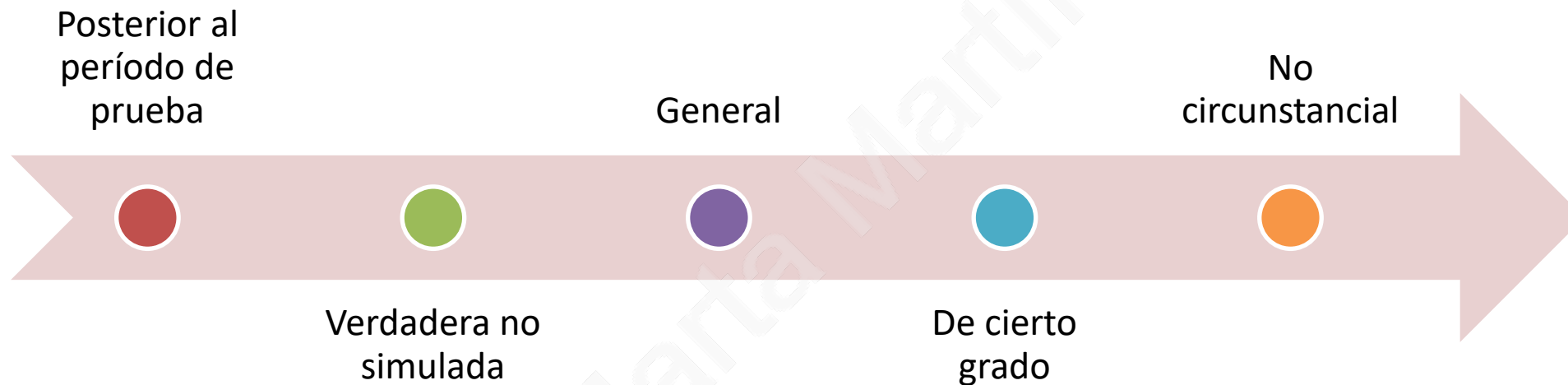
Causas relativas al trabajador

- Por ineptitud conocida y sobrevenida
- Falta de adaptación a modificaciones técnicas

Causas relativas a la empresa

- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Falta de asignación presupuestaria.

La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.



Supuestos:

- Retirada del carnet de conducir.
- Inhabilitación para ejercer una determinada profesión.
- Posterior carencia de títulos o certificados de profesionalidad.

Modificaciones técnicas razonables en el puesto habitual



Cursos de formación para facilitar la adaptación. El trabajador cobrará el salario medio



Que hayan transcurrido 2 meses desde que se impartió la formación o desde que se introdujeron los cambios.

Son los supuestos típicos de cambios tecnológicos en los puesto de trabajo derivados de la introducción de sistemas informáticos o digitalización de procesos.

Económicas

- Perdidas actuales o previstas o disminución persistente de ingresos o ventas. Durante 3 trimestres consecutivos

Técnicas

- Cambios en los medios o instrumentos de producción. Requiere menos mano de obra.

Organizativas

- Cambios en los sistemas y métodos de trabajo. Requiere amortización de puestos.

De producción

- Cambios y disminución en la demanda de productos o servicios. Continuada y persistente

Fuerza Mayor

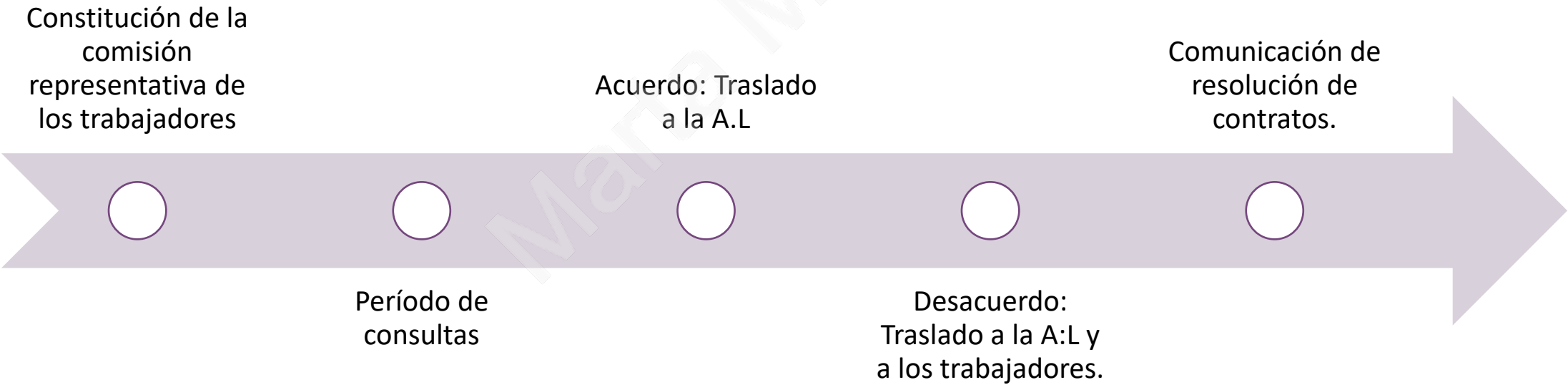
Insuficiente consignación presupuestaria

Entidades sin ánimo de lucro financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias que por la insuficiencia de la correspondiente consignación debe extinguir puestos de trabajo



Carta de despido	Preaviso	Indemnización	Licencia o permiso
<ul style="list-style-type: none">• Concreción de hechos• Fecha fin de contrato.• Modelo	<ul style="list-style-type: none">• 15 días	<ul style="list-style-type: none">• 20 días por año de servicio• Prorratio por períodos inferiores.• Tope 12 mensualidades	<ul style="list-style-type: none">• 6 horas a la semana libres para buscar empleo .• Retribuidas

Plantilla empresa	Número de trabajadores
Menos de 100 trabajadores	Mínimo 10
Entre 100 y 300 trabajadores	Mínimo 10%
301 o más	Mínimo 30 trabajadores



Hace dos años, una empresa suscribió tres contratos en prácticas. Los contratos finalizan el próximo día 30 y la empresa no va a renovarlos. Indica en qué tipología de causas se encuadraría esta finalización de contratos.

Fernando, que trabaja en una empresa de reparación de carrocerías de camiones, decide abandonar el trabajo sin avisar previamente a la empresa, al haber encontrado otro mejor.

Una empresa de 150 trabajadores pretende realizar un expediente de regulación de empleo por causas económicas debido a la disminución de beneficios. ¿A cuántos trabajadores como mínimo deberá afectar la decisión extintiva para la plantilla indicada?

Un empleado del servicio de mantenimiento eléctrico ha perdido su autorización administrativa para ejercer la profesión.

A Pablo le despidieron por necesidad de hacer recortes, pero ante la duda denunció y se ha probado que es improcedente porque no han podido justificar la causa económica que provocó el despido. ¿Qué derechos tendría Pablo?

**Poder disciplinario del
empresario**

**Falta tipificada
(convenio)**

**Sanción: Despido
(convenio)**

Causas:

Faltas repetidas e injustificadas de asistencia y puntualidad

Indisciplina o desobediencia en el trabajo

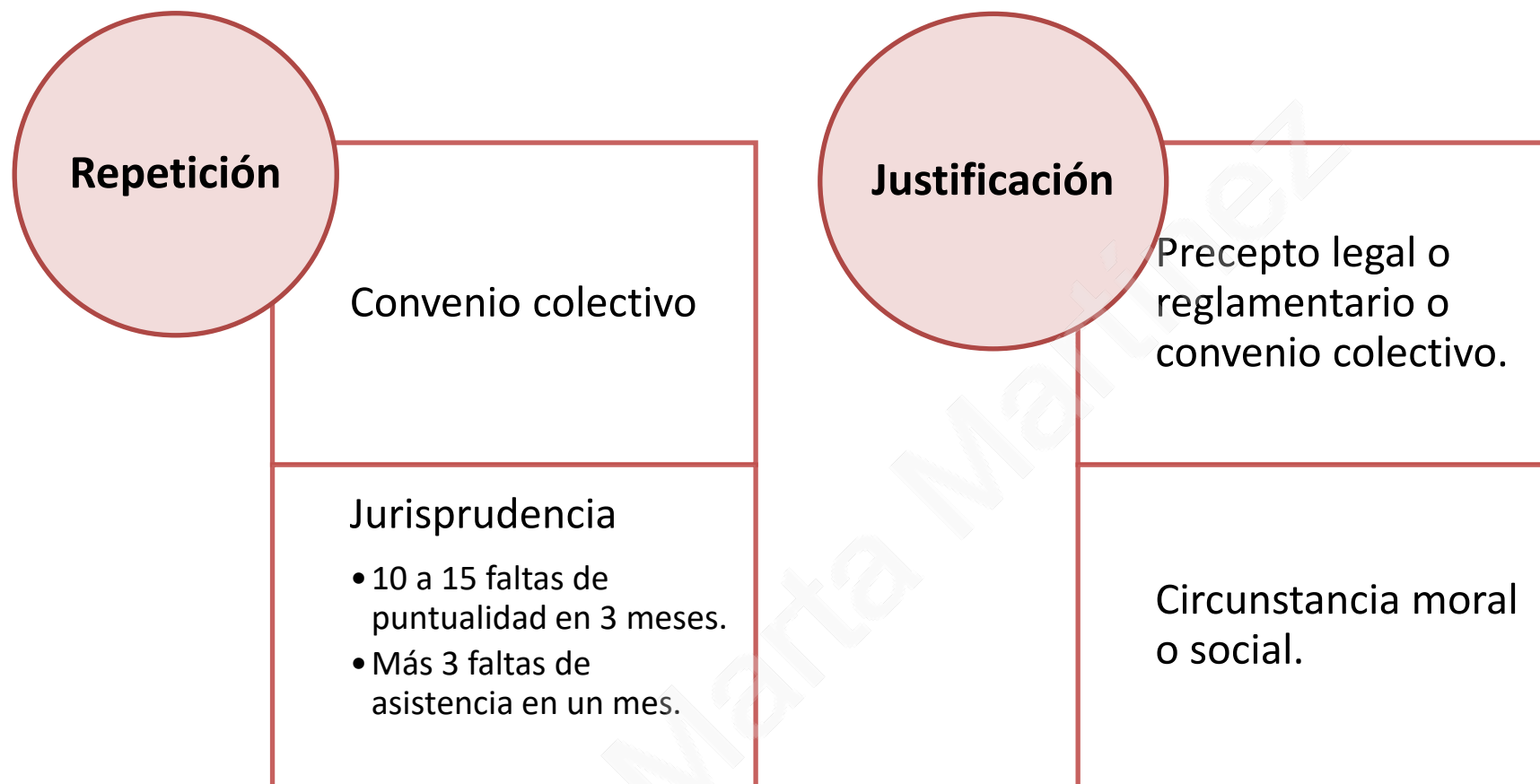
Ofensas verbales o físicas

Transgresión de la buena fe y abuso de confianza

Disminución continuada y voluntaria del rendimiento

Embriaguez habitual y toxicomanía

Acoso



La Jurisprudencia ha entendido como justificadas:
El retraso de un tren o avería del vehículo cuando se dirigía al trabajo.
Enfermedades propias o de familiares graves y justificadas.

Obediencia

- De quién tenga las facultades de dirección.
- En el área de las facultades y funciones del trabajador
- Legitimidad de las instrucciones.

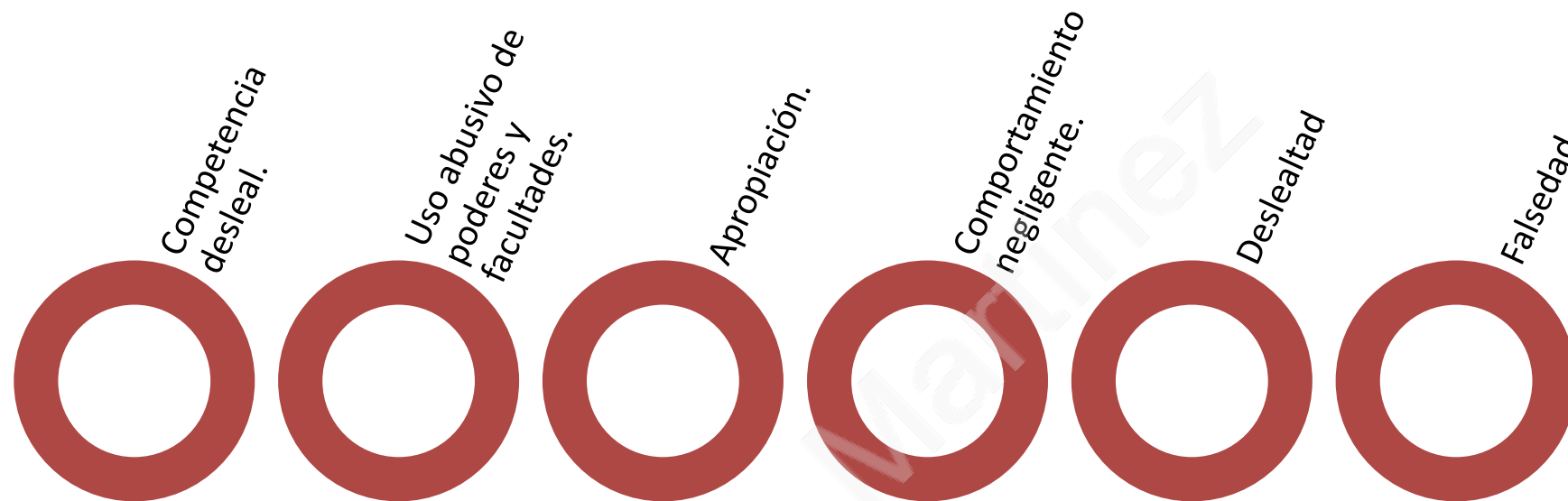
Excepciones

- Falta de capacidad.
- Atentatorias al ordenamiento penal.
- Violación de reglas profesionales.
- Peligrosas.
- Que afecten a la privacidad.

Dirigidas a: empresario, resto trabajadores y familiares.

En el centro de trabajo o fuera siempre que exista conexión con el trabajo.

Valoración de circunstancias e intencionalidad.



Supuestos:

- Trabajador que realiza las funciones comerciales en otra empresa del mismo sector.
- Ocupar un puesto que no le corresponde.
- Desviaciones contables.
- Robos.
- Uso de teléfono y ordenador para fines particulares.
- Realización de trabajos en situación de IT
- Falsedad en títulos...

Voluntaria

Dolosa y culpable

Continuada

La jurisprudencia ha determinado que la disminución en el rendimiento tiene que tener una continuidad superior a dos semanas

Habitualidad

Repercusión negativa en el trabajo

Acoso

Origen racial
o étnico

Religión o
convicciones

Discapacidad

Edad

Por razón de
sexo u
orientación
sexual

Amonestación



Carta de despido

Despido

20 días hábiles para recurrir



Sin avenencia: Abre la vía judicial
Juicio y Sentencia



Conciliación administrativa



Con avenencia: Se acuerda la readmisión o la indemnización. Situación legal de desempleo.



Despido procedente:

- Despido colectivo o objetivo y colectivo indemnización.
- Despido disciplinario: no indemnización

Despido improcedente:

- Readmisión.
- Indemnización.

Despido nulo:

- Readmisión
- Salarios de tramitación

Prescripción faltas muy graves : 60 días desde su conocimiento y a los 6 meses de haberse cometido

En el puesto de trabajo de Pedro Sánchez, encargado de mantenimiento, se han introducido unas modificaciones técnicas, al incorporar un programa informático de gestión global del mantenimiento. Pedro Sánchez, por desconocimiento del programa, comete varios errores en el desarrollo de sus tareas, de manera que la dirección de la empresa decide su despido disciplinario por disminución del rendimiento en el trabajo.

¿La decisión de la empresa es correcta? ¿Cuál sería el procedimiento adecuado que debería haber seguido la empresa? ¿Qué derechos tiene el trabajador?

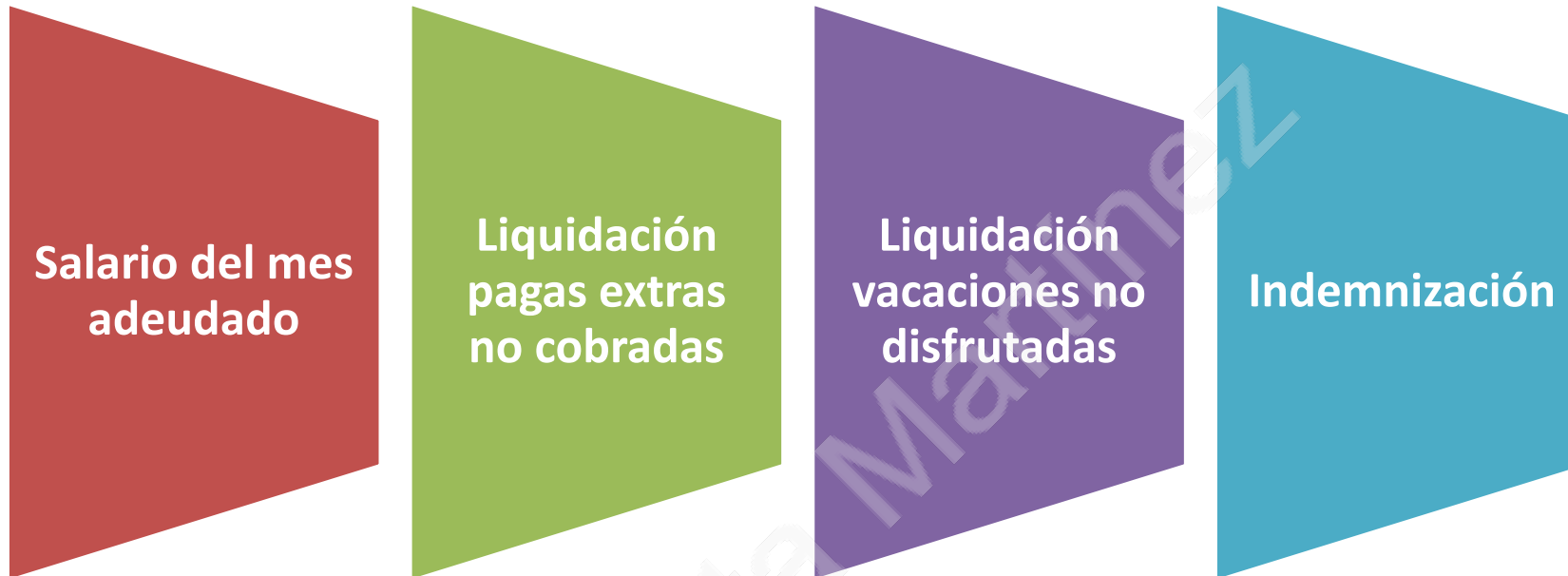
Ana está en una etapa de su vida un poco eufórica y llega algunos lunes a trabajar resacosa y cansada, a veces incluso con efectos del alcohol.

¿Qué causas se podrían alegar para el despido ?

En un hotel de Maspalomas, se están registrando hurtos en las habitaciones de algunos clientes. El jefe le recuerda que en la temporada pasada se dio la misma situación y pone en peligro el prestigio del hotel. Por ello han tomado medidas y han descubierto que es el empleado de seguridad el que está compinchado con una de las limpiadoras y son los que están realizando los hurtos.

¿Cómo debe proceder la empresa ante este hecho si tiene pruebas de los hurtos actuales, pero no de los anteriores? ¿Da motivo a despido?

Marta Morte



Salarios de tramitación

- Cuantía que abona la empresa en caso de extinción de la relación laboral y posteriormente reincorporación, normalmente por sentencia judicial, por el importe de los **salarios dejados de percibir desde el momento de la extinción hasta la reincorporación.**
- Después de la reforma laboral del año 2012, **sólo se tiene derecho a los salarios de tramitación en caso de reincorporación al trabajo después de un despido**, ya sea por un despido declarado improcedente o declarado nulo.

Causas de extinción	Indemnización	Límite máximo
Finalización contrato temporal por circunstancias	12 días por cada año de trabajo	
Despido por causas objetivas	20 días por año de trabajo	12 mensualidades
Despido improcedente	33 días por año a partir del 12/02/12 para los períodos anteriores 45 días.	24 mensualidades
Por voluntad del trabajador por incumplimiento grave del empresario	33 días por año a partir del 12/02/12 para los períodos anteriores 45 días.	24 mensualidades
Por voluntad del trabajador por traslado o modificaciones del contrato	20 días por año de trabajo	12 mensualidades
Muerte, jubilación o incapacidad del empresario	1 mes de salario	
Por extinción de la personalidad jurídica de la empresa	20 días por año de trabajo	12 mensualidades

Trabajador 1: Codificador informático

Contrato de trabajo: indefinido.

Inicio actividad en la empresa XSL 1 de diciembre de 2020.

El 15 de abril del 2022 le entregan la carta de **despido por causas objetivas** (necesidad acreditada de amortizar el puesto de trabajo por causas económicas), cumpliendo el preaviso de 15 días: el despido **se hace efectivo el 30 de abril**.

Retribuciones:

- Salario base: 1.200 €/mes.
- Complemento empresa: 75 €/mes.
- 2 pagas extraordinarias de devengo semestral, que cobra junto a la mensualidad de junio y la mensualidad de diciembre, cuya cuantía es el salario base más complemento de empresa.

El trabajador, en el momento del despido, **no ha disfrutado de las vacaciones** correspondientes al año 2022 (30 días naturales).

Solución trabajador 1:

- **Salario del mes adeudado:** mes de abril **1.275 €**.
 - Salario base: 1.200 €/mes.
 - Complemento empresa: 75 €/mes.
- **Liquidación Pagas extraordinarias:** Parte proporcional de la paga extra de verano:
 - $1.275 / 6$ (devengo semestral) x 4 meses = **850 €**
- **Liquidación vacaciones no disfrutadas:** vacaciones correspondientes a 4 meses.
 - Si por 12 meses trabajados le corresponden 30 días, por cuatro meses le corresponden 10 días: $1.275 \text{ €} : 30 \text{ días} \times 10 \text{ días} = \textbf{425 €}$

- **Indemnización:** Del 1 de diciembre de 2020 a 30 de abril de 2022 son 17 meses.

- Si a 12 mesesle corresponden 20 días
- A 17 meses.....le corresponden X
- $X = 17 \times 20 / 12 = \mathbf{28,33 \text{ días.}}$

Retribución computable:

- Salario base..... 1.200 €/mensual
- Comp. Emp. 75 €/mensual

➤ $1.275 / 30 = 42,50 \text{ €/día}$

- Prorrata de pagas extras:

➤ $2 \times 1.275 / 12 \text{ meses} = 212,50 \text{ €/mes}$

➤ $212,50 / 30 = 7,08 \text{ €/día.}$

➤ Total: $42,50 + 7,08 = \mathbf{49,58 \text{ €/día}}$

➤ Indemnización: $49,58 \text{ €/día} \times 28,33 = \mathbf{1.404,60 \text{ €}}$

Trabajador 2: Programador Junior.

Contrato de trabajo: indefinido.

Inicio actividad en la empresa XSL 1 de junio de 2017.

El 30 de enero de 2022, habiendo sido amonestado en varias ocasiones anteriormente, recibe una carta de despido en la que se establece como motivo de este la embriaguez habitual, que repercute negativamente en su trabajo, y establece como **fecha efectiva del despido el día 31 de enero 2022**. El trabajador interpone demanda por despido, sin haber conseguido conciliación previa, el 28 de febrero de 2022 el juzgado de lo social declara improcedente el despido.

Retribuciones:

- Salario base: 1.850 €/mes.
- 2 pagas extraordinarias de devengo anual, que cobra junto a la mensualidad de junio y la mensualidad de diciembre, cuya cuantía es de salario base.

El trabajador, en el momento del despido, **no ha disfrutado de las vacaciones** correspondientes al año 2022 (30 días naturales).

Solución trabajador 2:

- **Salario del mes adeudado enero: 1.850 €.**
- **Liquidación Pagas extraordinarias:**
 - Parte proporcional de la paga extra de verano: $1.850 / 12$ (devengo anual) x 7 meses de Julio 2021 a Enero 2022 = **1.079,16 €**
 - Parte proporcional de la paga extra de Navidad: $1.850 / 12$ (devengo anual) x 1 mes = **154,16 €**
 - **Total Pagas: $1.079,16 + 154,16 = 1.233,32$ €**
- **Liquidación vacaciones no disfrutadas:** vacaciones correspondientes al mes de enero.
 - Si por 12 meses trabajados le corresponden 30 días, por 1 mes le corresponden 2,5 días: $1.850 \text{ €} / 30 \text{ días} \times 2,5 \text{ día} =$ **154,16 €**

- **Indemnización:** Del 1 de junio de 2017 a 31 de enero de 2022 son 4 años y siete meses: 55 meses

- Si a 12 mesesle corresponden 33 días
- A 55 meses.....le corresponden X
- $X = 55 \times 33 / 12 = \mathbf{151,25 \text{ días.}}$

Retribución computable:

Salario base 1.850 €/mensual

- $1.850 / 30 = 61,66 \text{ €/día}$

Prorrata de pagas extras:

- $2 \times 1.850 / 12 \text{ meses} = 308,33 \text{ €/mes}$
- $308,33 / 30 = 10,27 \text{ €/día.}$

- Total: $61,66 + 10,27 = \mathbf{71,93 \text{ €/día}}$

- Indemnización: $71,93 \text{ €/día} \times 151,25 = \mathbf{10.879,41 \text{ €}}$

TOTAL: $1850 + 1.233,32 + 154,16 + 10.879,41 = 14.116,90 \text{ €}.$

Trabajador: Programador

Contrato de trabajo: indefinido.

Inicio actividad en la empresa XSL 1 de septiembre de 2006.

El 15 de julio del 2022 le entregan la carta de **despido por causas objetivas** (por falta de adaptación a las modificaciones técnicas de su puesto), cumpliendo el preaviso de 15 días: el despido **se hace efectivo el 31 de julio.**

Retribuciones:

- Salario base: 1.750 €/mes.
- 2 pagas extraordinarias de devengo semestral, que cobra junto a la mensualidad de junio y la mensualidad de diciembre, cuya cuantía es el salario.

El trabajador, en el momento del despido, **ha disfrutado de 10 días de vacaciones** correspondientes al año 2022 (30 días naturales).

Solución

- **Salario del mes adeudado:** mes de julio **1.750 €**.
- **Liquidación Pagas extraordinarias:** Parte proporcional de la paga extra de verano:
 - $1.275 / 6$ (devengo semestral) $\times 6$ meses = **1.750 €**
- **Liquidación vacaciones no disfrutadas:** vacaciones correspondientes a 7 meses.
 - Si por 12 meses trabajados le corresponden 30 días, por 7 meses le corresponden 17,5 días, como ya ha disfrutado de 10 días, le deben abonar lo correspondiente por 7,5 días: $1.750 \text{ €} : 30 \text{ días} \times 7,5 \text{ días} = \mathbf{408,33 \text{ €}}$

- **Indemnización:** Del 1 de septiembre de 2006 a 31 de julio de 2022 son 15 años y 11 meses. En total 191 meses.

- Si a 12 mesesle corresponden 20 días
- A 191 meses.....le corresponden X
- $X = 191 \times 20 / 12 = \mathbf{318,33 \text{ días.}}$

Retribución computable:

- Salario base..... 1.750 €/mensual

- $1.750 / 30 = 58,33 \text{ €/día}$

- Prorrata de pagas extras:

- $2 \times 1.750 / 12 \text{ meses} = 291,66 \text{ €/mes}$
- $291,66 / 30 = 9,72 \text{ €/día.}$
- Total: $58,33 + 9,72 = \mathbf{68,05 \text{ €/día}}$

- Indemnización: $68,05 \text{ €/día} \times 318,33 \text{ días} = \mathbf{21.662,35 \text{ €}}$

TOTAL: $1.750 + 1.750 + 408,33 + 21.662,35 = 25.570,68 \text{ €}.$

Trabajador: Programador

Contrato de trabajo: por obra o servicio determinado

Inicio actividad en la empresa XSL 1 de septiembre de 2020.

El 31 de agosto del 2022 le comunican que su contrato temporal ha acabado y que el día 1 de septiembre ya no vaya a trabajar.

Retribuciones:

- Salario base: 1.900 €/mes.
- 2 pagas extraordinarias de devengo semestral, que cobra junto a la mensualidad de junio y la mensualidad de diciembre, cuya cuantía es el salario.

El trabajador, en el momento del despido, **ha disfrutado de 15 días de vacaciones** correspondientes al año 2022 (30 días naturales).

Solución:

- **Salario del mes adeudado:**
- **Liquidación Pagas extraordinarias:**
- **Liquidación vacaciones no disfrutadas:**
- **Falta de preaviso:**
- **Indemnización:**

Marta Martínez



INVE

Gracias