

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

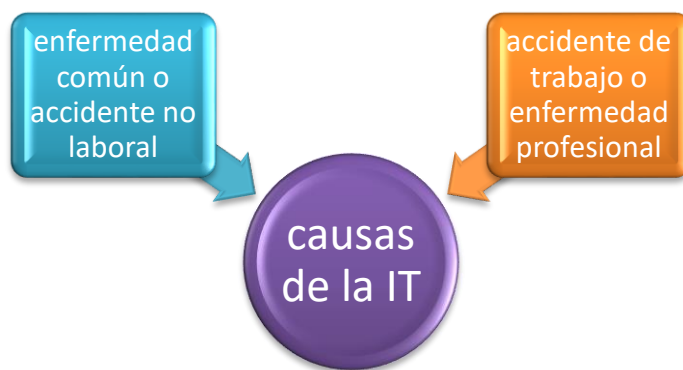
1. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La suspensión del contrato de trabajo es la interrupción temporal de la prestación laboral sin que quede extinguido el contrato entre la empresa y el trabajador. Durante este periodo, el empresario no tiene la obligación de pagar el salario del trabajador, y este no le presta sus servicios.

Las causas por las que puede suspenderse el contrato de trabajo vienen recogidas en el artículo 45 del Estatuto de los trabajadores y son:

- a) **Mutuo acuerdo de las partes:** Empresario y trabajador deciden interrumpir temporalmente la prestación laboral y salarial. Las partes pactarán si hay reserva o no del puesto de trabajo. El tiempo computa a efectos de antigüedad.
- b) **Causas consignadas válidamente en el contrato:** Las partes pactan al inicio del contrato las circunstancias que pueden originar la suspensión del mismo, que serán válidas si no son contrarias a la Ley. Al igual que en el caso anterior, las partes pactarán si hay reserva o no del puesto de trabajo. El tiempo computa a efectos de antigüedad.
- c) **Incapacidad temporal de los trabajadores.** Es la situación en la que se encuentra un trabajador aquejado de una enfermedad o accidente, común o profesional, que recibe asistencia sanitaria y que está incapacitado para el trabajo.

La IT tiene una duración de 12 meses prorrogables otros 6 cuando se estime que el trabajador en ese tiempo pueda ser dado de alto por curación.



La prestación económica o subsidio por IT es diferente, dependiendo de cuál sea la causa.

Enfermedad común o accidente no laboral

- días 1º, 2º, 3º de la baja no se cobra subsidio
- del 4º al 15º (12 días) cobra el 60% de la BR. Paga el empresario
- del 16º al 20º (5 días) cobra el 60% de la BR. Paga la S.S.
- A partir del día 21º cobra el 75% de la BR. Paga la S.S.

Enfermedad profesional o accidente laboral

- Día de la baja cobra el 100% del salario. Paga la empresa
- A partir día siguiente a la baja cobra el 75% de la BR. Paga la S.S.

Para tener derecho a cobrar el subsidio por IT el trabajador tiene que cumplir dos requisitos:

- Estar afiliado a la S.S.
- Haber cotizado el tiempo exigido:

Enfermedad común

- 180 días en los últimos cinco años anteriores a la baja

Enfermedad profesional y accidente, ya sea laboral o no

- no se exige periodo mínimo de cotización o carencia

El subsidio por IT se calcula sobre una cantidad denominada **BASE REGULADORA**

Base reguladora IT por EC o ANL

Base de Contingencias Comunes del mes anterior a la baja

30 (salario mensual) o número de días cotizados en el mes (30, 31, 28, 29; salario diario)

Base reguladora IT por AT y EP

$$\frac{\text{Base de Contingencias Comunes del mes anterior a la baja}}{30 (\text{salario mensual}) \text{ o número de días cotizados en el mes (30, 31, 28, 29; salario diario)}} + \frac{\text{horas extras del año anterior a la baja}}{360 (\text{salario mensual}) \text{ o } 365 (\text{salario diario})}$$

d) **Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento**, En estas situaciones el trabajador/a tiene reservado su puesto de trabajo y el tiempo de suspensión computa a efectos de antigüedad.

- Maternidad y paternidad: tiene una duración de 16 semanas ininterrumpidas para cada uno de los progenitores que se podrán dividir de la siguiente manera:
 - 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, posteriores al parto (resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción). La madre biológica puede anticipar este periodo hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto
 - Las 10 semanas restantes se disfrutarán en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes al parto o bien la resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción.

Además se establecen determinados supuestos de ampliación de este plazo:

- Ampliación en 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples.
- Ampliación en 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.

- Ampliación por parto prematuro y hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas.

La paternidad se inicia de forma inmediata tras el parto. Ello implica que el permiso retribuido de dos días que existía por nacimiento de hijo (a cargo de la empresa) se ha derogado, por lo que su empleado ya no lo podrá disfrutar.

La prestación que perciben la trabajadora y el trabajador, directamente de la S.S., en el supuesto de maternidad y paternidad es:

100% BR

Siendo la Base Reguladora:

Base de Contingencias Comunes del mes anterior a la baja

30 (salario mensual) o número de días cotizados en el mes (30, 31, 28, 29; salario diario)

Para poder percibir el subsidio la trabajadora y el trabajador deben cumplir los siguientes requisitos:

Edad de las madres	Cotización
Menores de 21 años	No se exige cotización previa
Entre 21 y 26 años	90 días cotizados en los siete años anteriores al nacimiento, adopción o acogida o 180 días en toda la vida laboral
Mayores de 26 años	180 días cotizados en los siete años anteriores al nacimiento adopción o acogida
Si no existe cotización previa se reconoce un subsidio no contributivo de cuantía equivalente al 100% del IPREM durante las seis primeras semanas (42 días)	

- Riesgo durante el embarazo: Se puede suspender el contrato de trabajo en los casos en los que la mujer embarazada y en alta en la Seguridad Social no pueda permanecer en su puesto de trabajo porque este influye negativamente en sus salud o en la del feto, siempre que no sea posible un cambio a otro puesto de trabajo. El subsidio que percibe es del 100% de la BR

$$\frac{\text{Base de Contingencias Comunes del mes anterior a la baja}}{30 \text{ (salario mensual) o número de días cotizados en el mes (30,31,28,29; salario diario)}} + \frac{\text{horas extras del año anterior a la baja}}{360 \text{ (salario mensual) } / 365 \text{ (salario diario)}}$$

- e) Cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria.
- f) Ejercicio de cargo público representativo.
- g) **Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.** La sentencia absolutoria obliga al trabajador a reincorporarse a su puesto de trabajo. Si es condenatoria el empresario puede resolver el contrato. El tiempo de suspensión computa a efectos de antigüedad.
- h) **Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.** El empresario puede imponer esta sanción al trabajador si éste incumple sus obligaciones laborales. La duración de la suspensión dependerá de la gravedad de la falta, y el tiempo computa a efectos de antigüedad. Se le reserva el puesto de trabajo.
- i) **Fuerza mayor temporal.** Tiene lugar cuando se produce un hecho extraordinario, normalmente un fenómeno de la naturaleza que impide la prestación laboral. Debe ser constatada por la Autoridad Laboral. Los trabajadores tienen reservado su puesto de trabajo durante este tiempo, que computa a efectos de antigüedad.
Ejemplo de fuerza mayor temporal sería unas inundaciones que dejen inactiva a parte de la plantilla mientras se efectúan reparaciones
- j) **Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.** Se entiende que concurren estas causas cuando con la adopción de la suspensión se contribuya a superar la situación económica de la empresa, a garantizar su viabilidad futura y el empleo en la misma. Esta suspensión de los contratos a iniciativa del empresario debe ser comunicada previamente a la autoridad laboral e ir precedida de un período de consultas con los representantes de los trabajadores. Durante las suspensiones de contratos se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.
Durante la suspensión del contrato por causas económicas, el trabajador puede desarrollar una actividad laboral por cuenta propia o por cuenta de otra empresa, sin que tal circunstancia pueda ser interpretada como una dimisión ni constituir causa de despido, salvo que incurra en competencia desleal. El desarrollo de esa actividad laboral durante la suspensión del contrato determinará la pérdida o minoración de la prestación de desempleo a que el trabajador con el contrato suspendido tuviera derecho.

Ejemplos de estas causas:

- por motivos económicos: pérdidas;
- técnicos: una reestructuración del equipo productivo que supone tener parada a parte de los empleados mientras se lleva a cabo;
- organizativos: una reestructuración de departamentos o de sucursales;
- de producción: por ejemplo, una acumulación de stocks que requiera una reducción temporal de la producción

k) Excedencia forzosa.

l) **Por el ejercicio del derecho de huelga.** Es una medida de conflicto colectivo que suspende el contrato de trabajo. Las partes quedan liberadas de sus obligaciones siempre que la huelga sea legal. El trabajador no tendrá derecho a prestación económica por incapacidad temporal que se inicie durante esta situación y mientras ésta subsista. Sí tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante ese periodo.

m) **Cierre legal de la empresa.** Es el cierre del centro de trabajo por el empresario, en caso de huelga o cualquier otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concurra alguna de las causas siguientes:

- Notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.
- Ocupación ilegal del centro de trabajo o peligro cierto de que se produzca.
- Inasistencia o irregularidades en el trabajo que impidan gravemente el proceso normal de producción.

El empresario que proceda al cierre del centro de trabajo deberá comunicarlo en el plazo de doce horas a la autoridad laboral.

n) **Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.** Si la trabajadora sufre esta situación puede decidir ella misma la suspensión de su contrato de trabajo. La suspensión puede durar seis meses, que pueden prorrogarse por decisión judicial por periodos de tres meses hasta un máximo de 18 meses. Al cesar las causas de la suspensión, la trabajadora tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.

2. EXCEDENCIAS

Se pueden definir como las situaciones de suspensión del contrato de trabajo a solicitud del trabajador.

Clases:

Forzosa

- Su concesión es obligatoria para la empresa y comporta la conservación del puesto de trabajo y su período se tiene como trabajado a efectos de cómputo de antigüedad. El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese de la causa que lo produjo.
- Causas:
 - Designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
 - Realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

Voluntaria

- Se requiere antigüedad de un año mínimo en la empresa.
- No se reconoce derecho a reserva del puesto de trabajo sino derecho preferente de reingreso cuando haya vacante.
- Su duración será entre cuatro meses y cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia

Excedencia por cuidado de familiares

- Duración máxima de tres años para **el cuidado de cada hijo**, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrá derecho a una excedencia de duración no superior a dos años, salvo que por negociación colectiva se amplíe, **para el cuidado de un familiar**, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, quien por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
- Esta excedencia, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho, por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. El inicio de un nuevo período de excedencia dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.
- El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por su empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.
- Durante el primer año tendrá derecho a reserva de puesto. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de dieciocho si se trata de categoría especial.

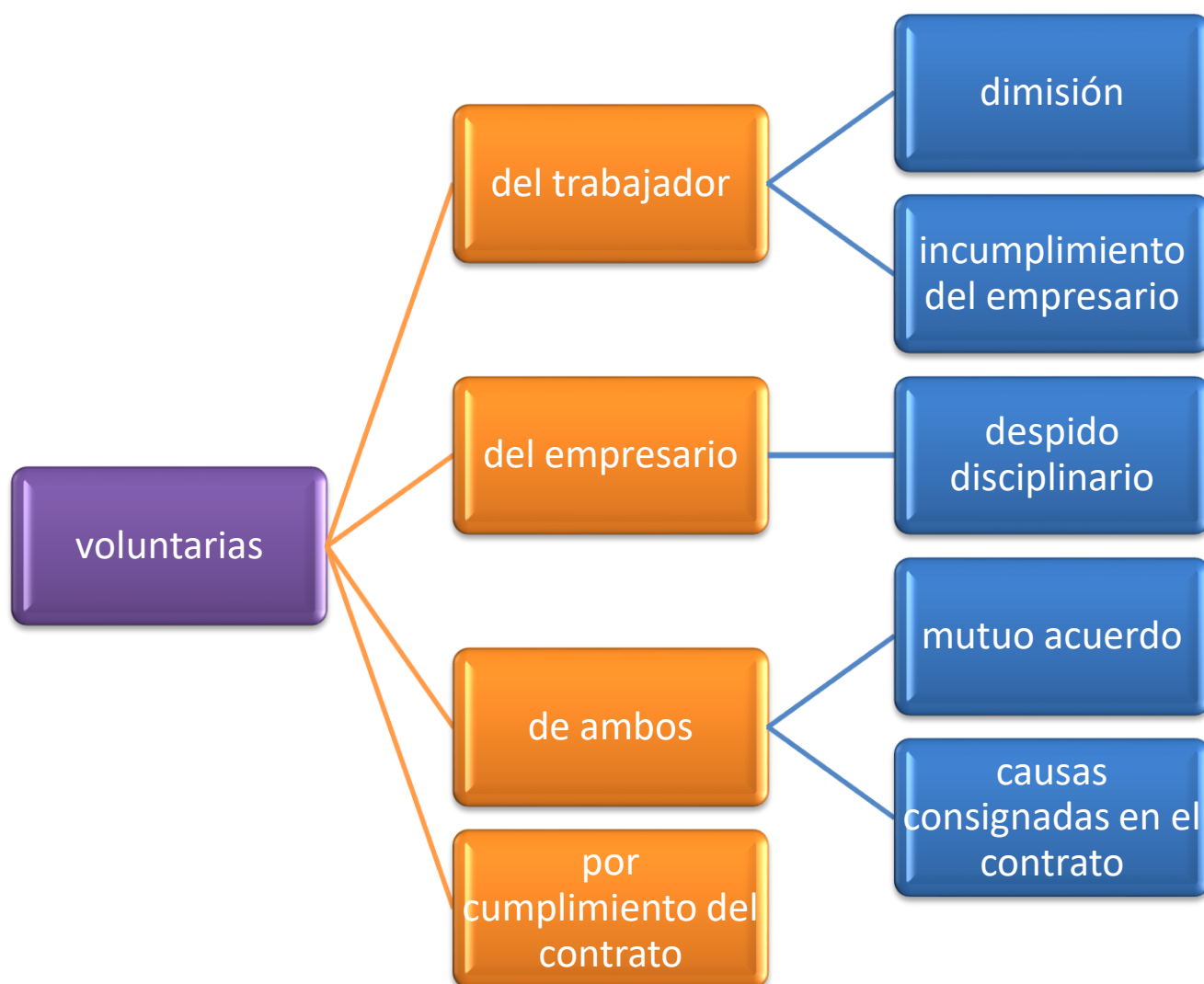
Además de los que aquí se indican, por convenio colectivo pueden preverse otros supuestos de excedencia (voluntaria o forzosa), estándose entonces a lo pactado en cuanto a sus causas, régimen y efectos.

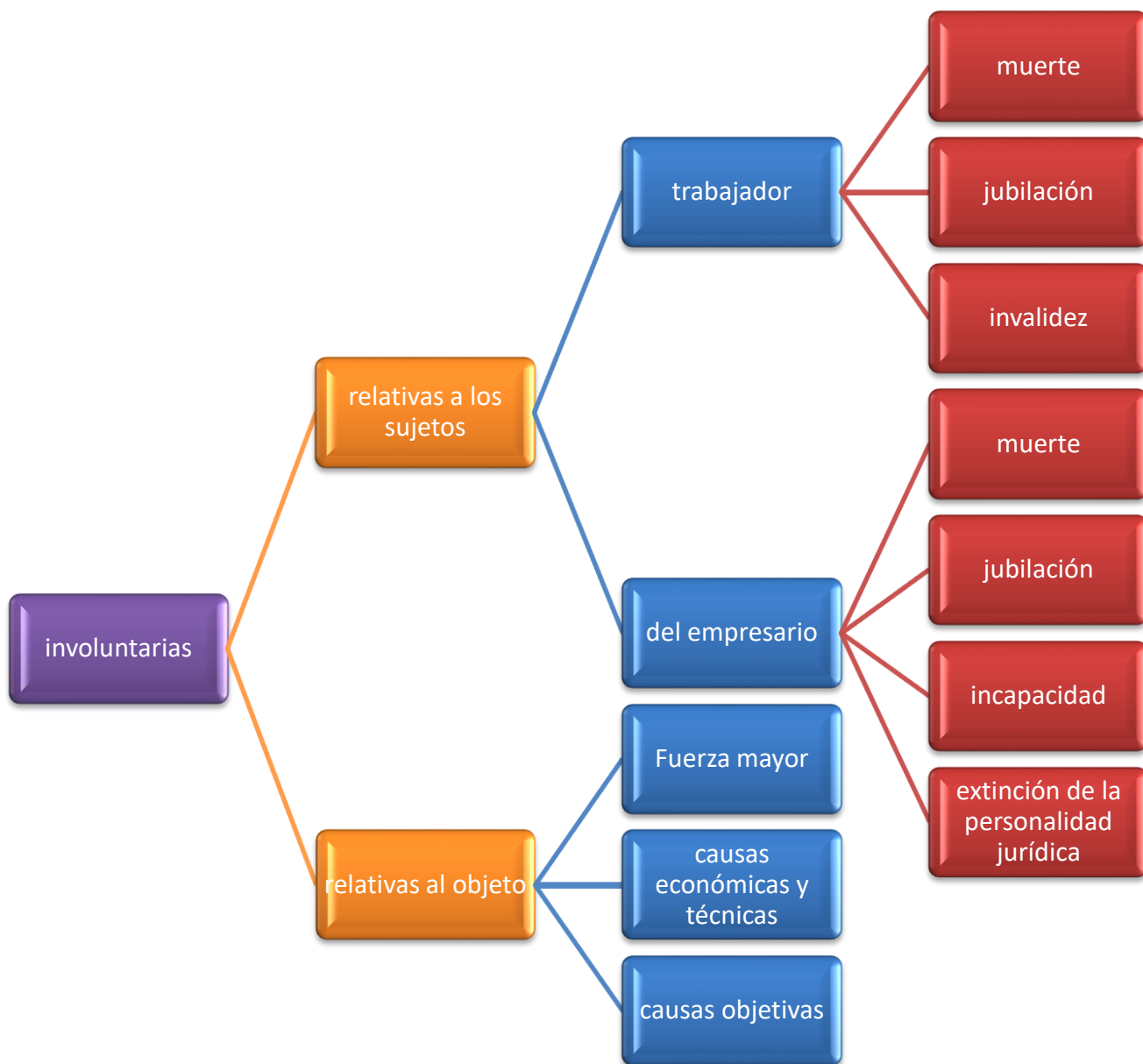
3. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La extinción del contrato de trabajo es la finalización de la relación laboral entre la empresa y el trabajador, por lo que desaparecen de forma definitiva las obligaciones de ambas partes.

Se entiende por extinción del contrato de trabajo la disolución del mismo basada en alguna de las causas que cita el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 49.

Las causas de extinción las podemos clasificar atendiendo al criterio de la voluntariedad:





a. EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR

El trabajador, unilateralmente, puede dar fin a su relación contractual con el empresario. El ET contempla dos supuestos:

DIMISIÓN: Se caracteriza porque el trabajador extingue el contrato sin necesidad de alegar causa alguna es decir, sin expresar el motivo por el que rompe la relación contractual. En este supuesto el trabajador debe preavisar a la empresa de su intención con la antelación que señale

el convenio colectivo, el contrato y, en su defecto, la costumbre del lugar. Generalmente el plazo de preaviso es de 15 días. La insuficiencia o falta de preaviso puede dar lugar a que se descuenten en el finiquito el salario de los días que no ha preavisado.

Si el trabajador deja su puesto sin preavisar estamos ante un supuesto de abandono del puesto de trabajo, que es considerado como un incumplimiento por parte del mismo. Si el trabajador abandona su puesto, la empresa puede demandarle por daños y perjuicios, en el caso de que éstos se hayan producido.

El trabajador que dimite no tiene derecho a indemnización ni a percibir la prestación por desempleo.

Ejemplo de carta de dimisión:

Dña. Deliranta Rococó
C/ Potingue, 33
18000 Valencia

Valencia, 31 de enero de 2015

Dirección de Personal
Tristan Rior
Avda. Neptuno, 1
Valencia

Deliranta Rococó, trabajadora de la Tristan Rior, con categoría de jefe de sección en el Departamento de Atención al Cliente, atentamente ante esta Dirección desea

EXPONER

Que conforme a lo previsto en el artículo 49.1.d), pongo en conocimiento de ustedes mi intención de causar baja en la empresa con fecha 16 de febrero de 2015

Queda bien entendido que han tomado nota del preaviso de dimisión, mediante esta comunicación, con la antelación que el Convenio Colectivo (o la costumbre) establece a estos efectos.

Aprovecho la ocasión para expresar mi agradecimiento por el trato recibido durante mi estancia en esta entidad.

Ruego me firmen un duplicado para constancia.

Atentamente

Fdo.: Deliranta Rococó.

EXTINCIÓN POR INCUMPLIMIENTO DEL EMPRESARIO: Algunos de los incumplimientos graves son los siguientes:

- Modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo: que redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador o en menoscabo de su dignidad.
- Falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario
- Cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones del empresario

El trabajador tiene que solicitar la extinción en el Juzgado de lo Social. El trabajador tiene derecho a una indemnización de 33 días de salario por año trabajado, con un límite de 24 mensualidades.

b. EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO

DESPIDO DISCIPLINARIO

Recogido en el artículo 54 del ET, se entiende por despido disciplinario la extinción del contrato por parte del empresario ante el incumplimiento del trabajador de deberes fundamentales.

Es necesario que el incumplimiento sea GRAVE Y CULPABLE, tiene que existir conciencia por parte del trabajador de que obra de forma indebida o al menos que el incumplimiento responda a un comportamiento negligente que hubiera sido evitable con un poco de diligencia.


Las causas del despido disciplinario son las siguientes:



PROCEDIMIENTO DEL DESPIDO DISCIPLINARIO

El despido disciplinario debe ser notificado al trabajador **por escrito** (carta de despido) en la que se harán constar los hechos que lo motivan y la fecha en la que tendrá efectos. Se citarán las circunstancias concretas que generan el despido y no exclusivamente los incumplimientos que cita el artículo 54. En los convenios colectivos se podrán fijar otras exigencias en lo que respecta a la forma del despido.

Ejemplo de carta de despido:



TRISTAN BIOR
 Avda de Neptuno, 1
 Valencia

Valencia, 30 de septiembre de 2014

Sra. Dña. Delisanta Rococó

Muy Sra. Mía:

Como Jefe de Personal de la empresa TRISTAN BIOR, y conforme a los poderes conferidos por el Consejo de Administración, según consta en escritura pública, por la presente vengo a comunicarle la decisión de esta entidad de rescindir su contrato, procediendo a su **DESPIDO DISCIPLINARIO**, por las causas y hechos que seguidamente se enumeran:

a)
 b)

(hay que indicar los hechos concretos que motivan el despido, y no exclusivamente las causas legales, así como las posibles personas, documentos o circunstancias que sirvan para probar las alegaciones de la empresa)

Siendo las anteriores acciones encuadrables en los apartados del artículo 54 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Le comunicamos que el despido será efectivo desde el día Le rogamos se sirva firmar el duplicado de la presente carta a efectos de recibí, notificación y constancia.

Fdo.: Alberto Díaz
 Jefe de Personal

Si el trabajador está afiliado a un sindicato y la empresa lo sabe, debe oír, de forma previa al despido a la sección sindical de dicho sindicato en la empresa, que evidentemente se encargará de defender al trabajador.

Cuando la persona que se quiere despedir es un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, se abrirá un expediente contradictorio (para recoger las posiciones contrapuestas de los interesados) en el que serán oídos no sólo el interesado, sino el resto de los miembros de la representación.

Una vez que el despido es efectivo, el trabajador tiene dos opciones:

- Aceptarlo, con lo que su contrato queda extinguido son indemnización
- No aceptarlo: debe reclamar contra el mismo, demandando a la empresa, en el plazo de 20 días hábiles. La demanda se formula en el Juzgado de lo Social. Antes de presentar la demanda es preciso realizar un ACTO DE CONCILIACIÓN ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC). Este acto es un intento de que las partes lleguen a un acuerdo que evite el juicio. Si es así, es decir se consigue avenencia de las partes, en pacto logrado tendrá la misma fuerza que la sentencia del juez. Si por el contrario no hay avenencia o acuerdo o no se celebra el acto por no acudir el demandado, se abre el proceso judicial.

Desde el momento de la presentación de la solicitud de conciliación (papeleta de conciliación) el plazo de 20 días para demandar a que hicimos referencia antes, se suspende hasta que finalice el acto de conciliación.

Una vez presentada y admitida la demanda comienza el proceso, en el que se realiza otro acto de conciliación, esta vez ante el juez, si no tiene éxito, continúa el juicio. Al final del proceso el juez emitirá una sentencia en la que calificará el despido como procedente, improcedente o nulo.

Despido procedente: cuando queda acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en la carta de despido. Es el empresario por tanto el que tiene que demostrar la culpabilidad del trabajador y no éste su inocencia. Con esta calificación se confirma la ruptura del contrato sin que el trabajador tenga derecho a cobrar indemnización.

Despido improcedente: Cuando el empresario no puede demostrar en el proceso que los incumplimientos graves y culpables que atribuye al trabajador son ciertos. En este caso el empresario, en el plazo de 5 días desde que se le notifique la sentencia podrá optar entre readmitir al trabajador, pagándole los salarios de tramitación, o despedirlo, en cuyo caso deberá abonarle una indemnización de 33 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año con un máximo de 24 mensualidades. Cuando el trabajador es un representante de los trabajadores, la opción entre la readmisión o el despido con indemnización corresponde al trabajador.

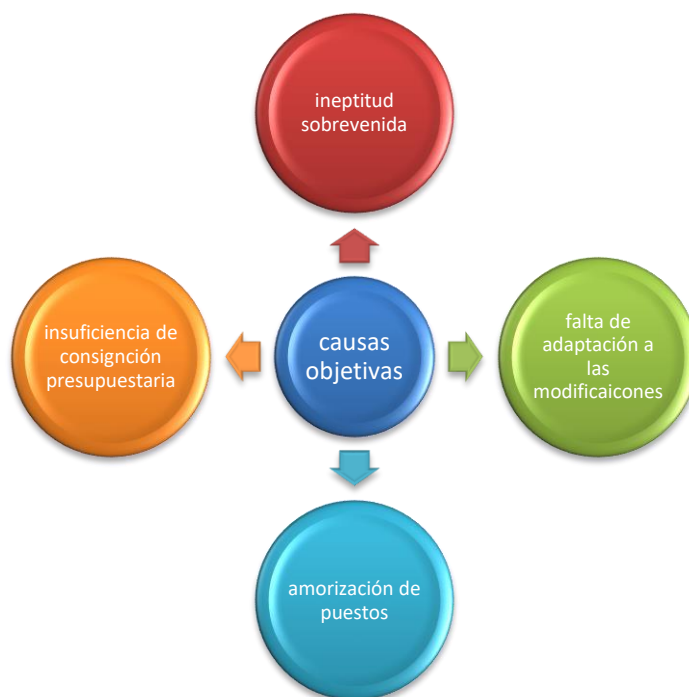
Despido nulo: Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas por la Constitución o por la Ley, como por ejemplo los despidos realizados por razón de sexo, raza, ideas políticas, religión, orientación sexual...

El despido nulo tiene como efecto la readmisión inmediata del trabajador, con el abono de los salarios de tramitación.



c. EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS

Se produce cuando se basa en circunstancias ajenas a la voluntad del empresario y de trabajador. Las causas son:



- **Ineptitud** del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.
- **Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas introducidas en su puesto de trabajo**, siempre que dichos cambios sean razonables. Antes el empresario debe ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. Durante la formación el contrato se suspende y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan pasado, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.
- **Amortización de puestos de trabajo**, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y en número inferior al establecido para el despido colectivo.
- **Insuficiencia de consignación presupuestaria.**

Cuando un empresario decide extinguir por causas objetivas un contrato debe cumplir los siguientes requisitos:

Comunicación

- por escrito, indicando la causa y fecha de efectos del despido

Indemnización

- 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades

Preaviso

- 15 días desde la entrega de la comunicación

Licencia

- 6 horas semanales retribuidas para buscar nuevo empleo

Si el trabajador despedido por estas causas no estuviera de acuerdo podrá reclamar ante el Juzgado de lo Social, como en el caso del despido disciplinario.

d. DESPIDO COLECTIVO

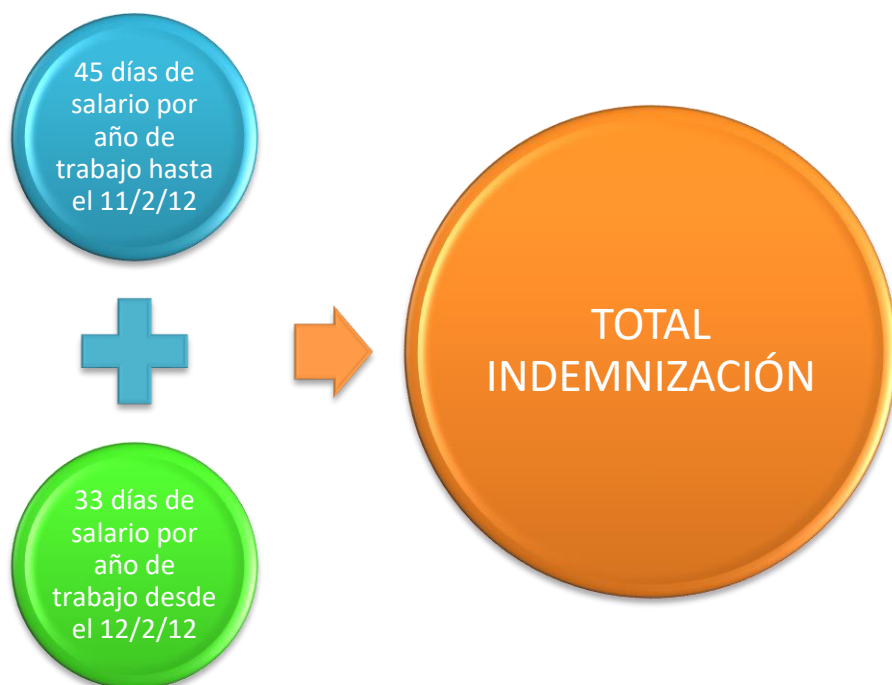
Es aquel que se realiza basándose en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o bien derivadas de fuerza mayor cuando afecte por lo menos a un número de trabajadores comprendido en los siguientes límites:

PLANTILLA	NÚMERO DE TRABAJADORES
MENOS DE 100	MÍNIMO 10
ENTRE 100 Y 300	MÍNIMO 10%
301 o MÁS	MÍNIMO 30

El empresario que pretenda realizar un despido colectivo deberá realizarlo mediante el procedimiento de regulación de empleo y abonará una indemnización de 20 días de salario por año trabajado.

e. RÉGIMEN TRANSITORIO DE LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO

La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (contratos firmados hasta el 11 de febrero de 2012) se calculará de la siguiente manera:



Hasta el 11/2/12 el tope máximo es de 42 mensualidades y en el segundo tramo, es decir, a partir del 12/2/12 el tope máximo de la indemnización es de 24 mensualidades

4. CÁLCULO DE LA LIQUIDACIÓN E INDEMNIZACIÓN POR EXTINCIÓN DEL CONTRATO

La liquidación comprende o incluye las cantidades devengadas por el trabajador como consecuencia de la relación laboral mantenida con la empresa y que deben ser abonados cuando se extingue el contrato de trabajo.

Estas cantidades son las siguientes:

4.1. Salario del mes no cobrado

El empresario deberá abonar los salarios de los días que el trabajador despedido ha trabajado correspondientes al mes en que es despedido.

4.2. Liquidación de pagas extraordinarias

periodo de devengo de pagas extraordinarias

devengo anual

devengo semestral

verano: del 1 de julio al 30 de junio siguiente

Navidad: del 1 de enero al 31 de diciembre

verano: del 1 de enero al 30 de junio

Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre

La liquidación de las pagas extraordinarias ha de realizarse teniendo en cuenta si el devengo de las mismas es anual o semestral, según disponga el convenio colectivo aplicable.

El devengo semestral debe venir reflejado en el convenio colectivo; si el convenio no dispone nada al respecto, se entiende que el devengo es anual.

- **Pagas extraordinarias de devengo anual:** se han de liquidar las pagas de verano y de Navidad.

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

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

Pagas extraordinarias de devengo semestral: se ha de liquidar únicamente la paga del semestre en el que se extingue el contrato.

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

La empresa ha de realizar la correspondiente retención a cuenta del IRPF sobre las cantidades adeudadas al trabajador en concepto de pagas extraordinarias.

4.3. Liquidación de vacaciones

Comprenderá las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

Si el trabajador hubiera disfrutado más vacaciones de las debidas, la empresa deducirá de la liquidación los días disfrutados de más.

El cálculo se realiza de la siguiente manera:

a) Hallar el número de días de vacaciones que corresponden disfrutar al trabajador = Número de días trabajados en el año x 30 días / 365.

b) Liquidación de vacaciones = Salario diario x número de días de vacaciones que le corresponde disfrutar al trabajador.

La empresa ha de practicar la correspondiente retención a cuenta del IRPF y descontará la cotización a la Seguridad Social sobre las cantidades adeudadas al trabajador en concepto de vacaciones.

4.4. Indemnización

La indemnización por despido requiere realizar los siguientes pasos:

- a) Comprobar la antigüedad del trabajador en la empresa.
- b) Calcular el salario diario, que se halla de la siguiente manera:

$$\text{Salario diario} = \frac{\text{Salario anual}}{365 \text{ o } 366 \text{ (si el año es bisiesto)}}$$

- c) Comprobar el número de días de indemnización que corresponde al trabajador en función de la modalidad de extinción utilizada por la empresa.
- d) Aplicar la siguiente fórmula:

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

La indemnización pactada en el SMAC o fijada en sentencia no tributará a IRPF si no supera los límites establecidos en la legislación, salvo la extinción por finalización de los contratos por obra y servicio y por finalización del contrato eventual por circunstancias de la producción que sí tributan en IRPF. Las indemnizaciones establecidas por convenio, pacto o contrato entre empresario y trabajador no estarán exentas de tributación.

4.5. Preaviso incumplido

Si la empresa incumple el preaviso fijado legal o convencionalmente para notificar la finalización de los contratos deberá abonar el importe del preaviso incumplido:

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

La empresa practicará la deducción de IRPF y la correspondiente cotización a la Seguridad Social.

RESUMEN DE INDEMNIZACIONES POR EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO



Resumen de indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo		
Causa de indemnización	Días de salario por año de servicio ^{1y 2)}	Máximo de mensualidades
Por voluntad conjunta del empresario y el trabajador		
Mutuo acuerdo entre las partes.	Sin indemnización	
Extinción del contrato de obra y servicio determinado, y el eventual por extinción del tiempo convenido.	8 a 12 días en función de la fecha de celebración del contrato ⁴⁾	No hay
Por hechos objetivos		
Muerte, incapacidad o jubilación del empresario.	1 mes ¹⁾	No hay
Extinción de la personalidad jurídica de la empresa.	20	12
Trabajadores víctimas de violencia de género.	Sin indemnización	
Extinción por fuerza mayor.	20	12
Por voluntad del trabajador		
Dimisión o abandono.	Sin indemnización	
Por incumplimiento grave del empresario (por ejemplo, impago de salario).	33	24
Por voluntad del empresario (despido)		
Despido colectivo:		
• Procedente.	20	12
• Improcedente.	33	24
Extinción por causas objetivas:		
• Procedente.	20	12
• Improcedente.	33	24
• Improcedente (en las relaciones laborales acogidas al contrato para el fomento de la contratación indefinida).	33	24
Despido disciplinario:		
• Procedente.	–	No hay
• Improcedente.	33	24

1 Las indemnizaciones de los periodos inferiores al año se prorratearán por meses.

2 Indemnización mínima ampliable por convenio colectivo.

3 En las indemnizaciones a pagar en los supuestos de trabajadores con jornada reducida por lactancia o guarda legal, así como el contrato a tiempo parcial por maternidad o paternidad, el salario a tener en cuenta será el que hubiera correspondido sin considerar dicha reducción de jornada.

4 De forma gradual: 8 días de salario por año trabajado o la parte proporcional que corresponda, en su caso para los contratos celebrados hasta el 31/12/2011, sumando un día por año hasta el 2015, fecha en la que la indemnización será de 12 días de salario por año de servicio.

Fuente: MC Graw Hill