



## TEMA 9 MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### ÍNDICE:

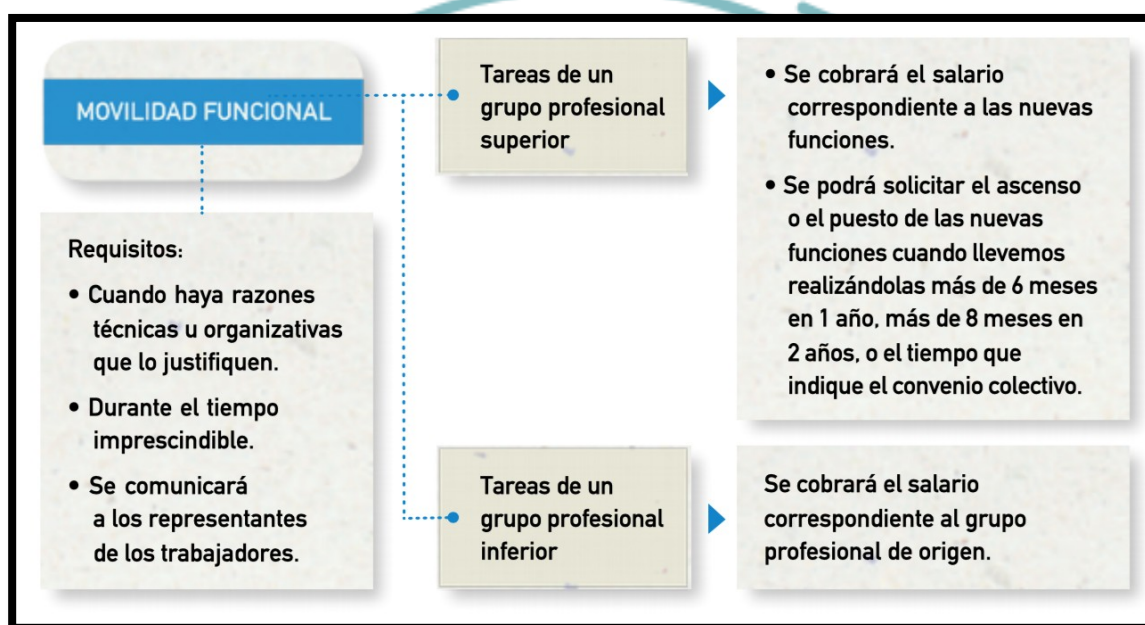
<b>1. Cambios en las condiciones laborales</b> .....	<b>2</b>
1.1. <i>La movilidad funcional</i> .....	2
1.2. <i>La movilidad geográfica</i> .....	2
1.3. <i>Modificación sustancial de condiciones de trabajo:</i> .....	4
<b>2. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO</b> .....	<b>5</b>
2.1. <i>Suspensiones relacionadas con nacimiento y cuidado de un menor:</i> .....	6
2.2. <i>Excedencia</i> .....	6
<b>3. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:</b> .....	<b>7</b>
3.1. <i>Causas de extinción:</i> .....	8
3.2. <i>Extinción por decisión del trabajador:</i> .....	8
<b>4. EL DESPIDO:</b> .....	<b>9</b>
4.1. <i>El despido colectivo:</i> .....	9
4.2. <i>El despido por causas objetivas:</i> .....	11
4.3. <i>El despido disciplinario:</i> .....	11
<b>5. LA RECLAMACIÓN DE DESPIDO:</b> .....	<b>12</b>
<b>6. EL FINIQUITO:</b> .....	<b>13</b>
<b>7. ANEXO: CÁLCULO FINIQUITO.</b> .....	<b>15</b>

## 1. CAMBIOS EN LAS CONDICIONES LABORALES

El empresario puede modificar las condiciones laborales acordadas, pero adaptando las necesidades de la empresa, según lo recogido en el estatuto de los trabajadores. Los cambios que pueda hacer el empresario incluyen: movilidad funcional, movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

### 1.1. La movilidad funcional

El empresario encomienda al trabajador tareas de un grupo profesional distinto al suyo, respetando la titulación requerida y su dignidad.



### 1.2. La movilidad geográfica

El empresario traslada o desplaza al trabajador a otro centro de trabajo de la empresa por motivos justificados, lo que sí es un cambio de residencia.

Se excluyen de las reglas de movilidad geográfica los trabajos en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, porque en estos casos la movilidad es inherente al propio trabajo.

CARACTERÍSTICAS DE LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA	
REQUISITOS	<p>Motivos técnicos, organizativos, de producción o económicos justificados, o relacionados con la competitividad, o las contrataciones de la actividad empresarial.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El cambio de centro de trabajo exige el cambio del domicilio del trabajador.</li> </ul>
TIPOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Traslado definitivo o temporal de larga duración (más de 12 meses en un periodo de 3 años), colectivos o individuales.</li> <li>• Desplazamiento de corta duración (hasta 12 meses en un periodo de 3 años).</li> </ul>

### A. Traslado definitivo o temporal de larga duración:

Se aplican las reglas de traslados al traslado definitivo el desplazamiento temporal de larga duración (más de 12 meses en un periodo de tres años).

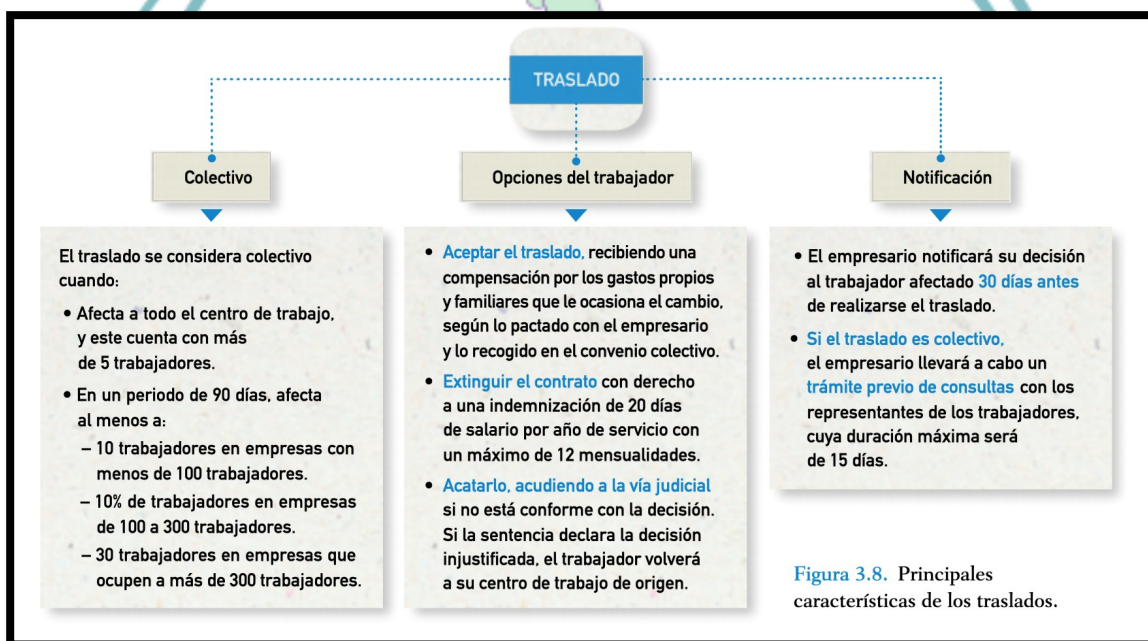
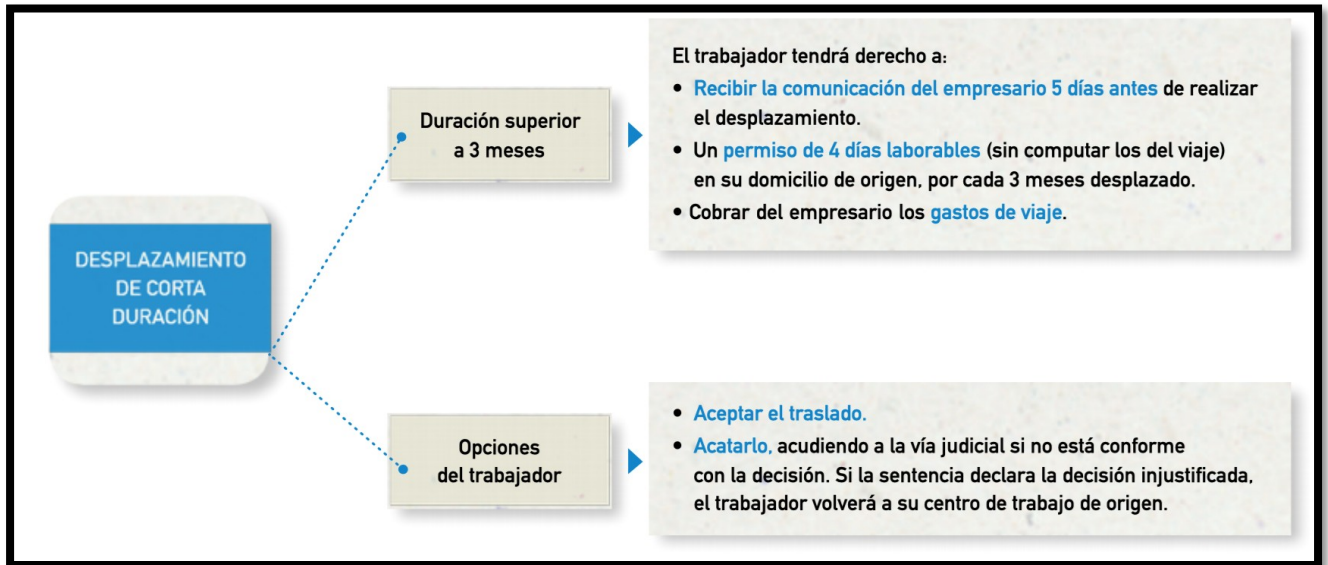


Figura 3.8. Principales características de los traslados.

### B. Desplazamientos de corta duración:

Se considera desplazamiento de corta duración el que se extiende hasta 12 meses en un periodo de 3 años.

El empresario notificará su decisión al trabajador, con antelación suficiente respetando los siguientes derechos:



### 1.3. Modificación sustancial de condiciones de trabajo:

El empresario puede modificar las condiciones de trabajo pactadas en el contrato o que había concedido a sus trabajadores, por motivos técnicos, organizativos, de producción y económicos. La empresa deberá probar que serán las causas que han llevado a la modificación de las condiciones de trabajo.

¿Qué condiciones puede modificar el empresario?

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Funciones, cuando superen los límites vistos para la movilidad funcional.
- Sistema de trabajo y rendimiento.

Dependiendo del número de trabajadores a los que afecte la modificación, esta podrá ser colectiva o individual.

MODIFICACIONES SEGÚN LOS TRABAJADORES AFECTADOS	
<b>MODIFICACIÓN COLECTIVA</b>	<p>Afecta al número de trabajadores que hemos visto para los traslados colectivos. El empresario tendrá que abrir un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores.</p>
<b>MODIFICACIÓN INDIVIDUAL</b>	<p>El empresario se lo notificará al trabajador al menos 15 días antes de aplicarse la modificación.</p> <p>Excepto en las modificaciones sobre el sistema de trabajo y rendimiento, el trabajador puede optar entre:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Aceptar la modificación.</li><li>• Rescindir el contrato con derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicios, con un máximo de 9 meses.</li><li>• Acatarlo, acudiendo a la vía judicial si no está conforme. Si la sentencia declara la decisión injustificada, el trabajador volverá a tener sus condiciones anteriores.</li></ul>

## 2. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

La suspensión es el cese temporal de las obligaciones básicas del contrato de trabajo. Durante esta, el trabajador deja de prestar servicios el empresario no lo remunerará.

Las posibles causas de suspensión del contrato, recogidas en el Estatuto los Trabajadores, son:

- Acuerdo entre trabajador y empresario, y por las causas válidas que se recogen en el contrato. La duración y sus efectos serán los que establezcan las partes. Es la única suspensión que no da derecho a reincorporarse al puesto de trabajo.
- Baja laboral (incapacidad temporal del trabajador)
- Nacimiento de un hijo o hija o adopción o acogimiento.
- Riesgo durante el embarazo o la lactancia natural de un menor de 12 meses
- Ejercicio de cargo público representativo.
- Privación de libertad del trabajador, mientras no haya hecho sentencia condenatoria.
- Razones disciplinarias: suspensión de empleo y sueldo.
- Excedencia.
- Ejercicio del derecho de huelga o cierre patronal.
- Violencia de género: la víctima puede suspender su contrato entre 6 y 18 meses.
- Un ERTE por causas objetivas.
- Un ERTE por fuerza mayor.

## 2.1. Suspensiones relacionadas con nacimiento y cuidado de un menor:

En las siguientes suspensiones, los trabajadores que cumplan los requisitos de la Seguridad Social podrán cobrar la prestación que sustituya el salario:

- Suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia.
- Nacimiento de un hijo/a y adopción.

### A. Suspensión por riesgo durante embarazo o lactancia:

- **Motivos:** la trabajadora está expuesta a riesgos laborales que pueden perjudicar el embarazo o la lactancia y no es posible adaptar su puesto de trabajo, ni cambiarla a otro puesto compatible con su estado.
- **Duración:** hasta que desaparezca el riesgo del puesto de trabajo puede incorporarse a un puesto compatible con su estado, o hasta que se inicie la suspensión por maternidad o hasta que el lactante cumpla 9 meses de edad.

### B. Nacimiento de un hijo/a, adopción o acogimiento:

- **Duración:** 16 semanas tanto para la madre como para el padre, de las cuales 6 semanas tiene que ser inmediatamente después del parto. Las 10 semanas restantes pueden disfrutarse hasta que el bebé tenga 12 meses, e incluso a tiempo parcial. En partos múltiples se añaden 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo; 1 para cada progenitor. Las madres pueden solicitar el permiso 4 semanas antes de la fecha probable de parto.
- **Fallecimientos:** Si fallece el bebé se tiene igualmente derecho al permiso, salvo que por voluntad propia se decida incorporarse al puesto de trabajo tras pasar las 6 semanas.
- **Partos prematuros u hospitalización del neonato tras el parto:** Transcurridas las 6 semanas obligatorias tras el parto, puede computarse la suspensión a partir del alta del neonato. Si la hospitalización supera los 7 días, la suspensión se ampliará en tantos días como el neonato esté hospitalizado, hasta un máximo de 13 semanas.
- **Prestación:** La prestación por nacimiento de un hijo/a, adopción o acogimiento es del 100% y la paga la Seguridad Social. Pero para poder tener derecho a ella, tanto el padre como la madre, deben tener un tiempo mínimo cotizado.

Si eres menor de 21 años no se requiere periodo mínimo de cotización.

Si tienes entre 21 y 26 años tienes que tener cotizados 90 días en los últimos 7 años o 180 días a lo largo de toda tu vida laboral.

Si tienes más de 26 años tienes que tener cotizados 180 días en los últimos 7 años o 360 días a lo largo de toda tu vida laboral.

## 2.2. Excedencia

La excedencia es un tipo especial de suspensión del contrato, que se produce a petición del trabajador. Puede ser:

- **Forzosa**, por designación o elección para un cargo público cuyo desempeño impide asistir al trabajo.
- **Voluntaria**, cuando es solicitado por escrito y con antelación prevista en el convenio, por trabajadores con al menos 1 año de antigüedad en la empresa.
- **Por cuidado de hijo**, durante 3 años desde su nacimiento o adopción.
- **Por cuidado de un familiar**, hasta el segundo grado o familiar que no se valga por sí mismo ni desempeñe una actividad retribuida, durante 2 años.

TIPOS DE EXCEDENCIAS		
Tipo de excedencia	Duración	Efectos
<b>Forzosa</b> , por designación o elección para cargo público cuyo desempeño impide asistir al trabajo.	La del cargo que se va a desempeñar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se conserva el puesto de trabajo.</li> <li>• Computa como antigüedad.</li> <li>• Hay que solicitar el reingreso dentro del mes siguiente al de cese en el cargo.</li> </ul>
<b>Voluntaria</b> , solicitada por escrito y con la antelación prevista en el convenio colectivo, por trabajadores con al menos 1 año de antigüedad en la empresa.	De 4 meses a 5 años. Se puede solicitar una segunda excedencia transcurridos al menos 4 años desde el final de la primera.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se conserva el puesto de trabajo. Solo se tiene preferencia para un puesto vacante del mismo grupo profesional si lo hubiera.</li> <li>• No computa como antigüedad.</li> </ul>
Para el <b>cuidado de cada hijo</b> .	Hasta 3 años desde el nacimiento, el acogimiento o la adopción.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se conserva el puesto de trabajo el primer año (si es familia numerosa general, hasta 15 meses, y especial, hasta 18 meses). Pasado este tiempo, se reserva un puesto del mismo grupo profesional.</li> </ul>
Para cuidar de un <b>familiar de hasta 2.º grado</b> que no se valga por sí mismo ni tenga actividad retribuida.	Hasta 2 años, o lo previsto en convenio colectivo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Computa como antigüedad.</li> <li>• El trabajador puede acudir a los cursos de formación que organice la empresa.</li> </ul>

### 3. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:

La extinción es el cese definitivo del contrato de trabajo, que da por terminada la relación laboral. Al extinguirse el contrato, el empresario entregará al trabajador la liquidación o finiquito de las cantidades que le adeuda, junto con el certificado de empresa y los documentos de cotizaciones.

### 3.1. Causas de extinción:

Las causas de extinción de contrato y sus posibles indemnizaciones se recogen en el estatuto de los trabajadores (artículos 49 al 57):

Acuerdo entre las partes, o por los motivos incluidos en el contrato de trabajo.

- Finalización de la duración del contrato temporal.
- Decisión del trabajador: dimisión, abandono o debido a causas justas.
- Muerte, jubilación o incapacidad total, absoluta o gran invalidez del trabajador.
- Incapacidad, muerte o jubilación del empresario: el trabajador tiene derecho a cobrar una cantidad equivalente a un mes de salario.
- Extinción de la personalidad jurídica de la empresa, con los trámites y la indemnización de despido colectivo.
- Fuerza mayor constatada por la autoridad laboral, imposibilite definitivamente la prestación del trabajo.
- Decisión del empresario: despido.
- Decisión de la trabajadora víctima de violencia de género, que se ve obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo.

### 3.2. Extinción por decisión del trabajador.

Son varios los casos en los que el trabajador puede extinguir la relación laboral. Los motivos y sus efectos se recogen en la siguiente tabla:





MOTIVOS Y EFECTOS DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR	
Tipo de extinción	Efectos para el trabajador
<p><b>Dimisión</b></p> <p>El trabajador comunica al empresario su baja voluntaria, con el preaviso que fije el convenio colectivo o el que se aplique normalmente en la empresa.</p>	<p>No cobrará indemnización.</p> <p>No queda en situación legal de desempleo (SLD), por lo que no puede solicitar la prestación por desempleo (el paro).</p>
<p><b>Abandono</b></p> <p>El trabajador deja de asistir al trabajo, sin comunicarlo previamente.</p> <p>El empresario puede reclamar una indemnización por daños y perjuicios.</p>	
<p><b>Resolución judicial del contrato</b></p> <p>El trabajador puede solicitar la resolución judicial del contrato por causas justas o incumplimientos graves del empresario.</p> <p><b>Ejemplos:</b> si se modifican las condiciones laborales sin respetar la dignidad del trabajador, por falta de pago del salario o retrasos continuados en su abono, etc.</p>	

#### 4. EL DESPIDO:

El despido es el acto que extingue el contrato a iniciativa del empresario, por alguno de los motivos previstos en el estatuto los trabajadores.

El despido puede ser de varios tipos: colectivo, por causas objetivas y disciplinarios.

Al ser despedido, el trabajador quedará en situación legal de desempleo y podrá reclamar el despido si no estuviera conforme con él.

##### 4.1. El despido colectivo:

El despido se considera **colectivo** cuando afecta a ciertos números de trabajadores y la extinción se basa en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

## A) Trabajadores afectados y causas del despido colectivo:

**Trabajadores afectados:** todo el centro, si se tiene más de 5 trabajadores. En un periodo de 90 días afecta al menos a:

- 10 trabajadores, en empresas con menos de 100 trabajadores.
- El 10% en empresas de 100 a 300 trabajadores.
- 30 trabajadores, en empresas de más de 300 trabajadores.

**Causas económicas:** los resultados de la empresa reflejan una situación económica negativa debido a:

- Pérdidas actuales o previstas.
- Disminución persistente de los ingresos o ventas: durante 3 trimestres consecutivos el nivel de ingresos o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre que el año anterior.

**Causas técnicas:** se han cambiado los medios o instrumentos de producción.

**Causas organizativas:** se cambian los sistemas y métodos de trabajo del personal o el modo de organizar la producción.

**Causas de producción:** cambia la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En un despido colectivo **tienen preferencia para permanecer en la empresa** los representantes de los trabajadores y otros colectivos que puede indicar el convenio colectivo o el acuerdo de empresa, como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

Para realizar un despido colectivo el empresario debe llevar a cabo un **Expediente de Regulación de Empleo (ERE)**, que consiste en abrir un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores y comunicárselo a la autoridad laboral.



## 4.2. El despido por causas objetivas:

El despido por causas objetivas se produce cuando el empresario decide extinguir el contrato debido a causas probadas que dificultan la continuidad de la relación laboral.

### A. Causas:

Las causas objetivas que dan lugar al despido son las siguientes:

- **Ineptitud del trabajador**, conocida o que suceda tras su incorporación a la empresa. El empresario no podrá alegar este motivo cuando la ineptitud ya existiese durante el periodo de prueba, ni como resultado de una movilidad funcional.
- **Falta de adaptación del trabajador a modificaciones técnicas** realizadas en su puesto. Los cambios han de ser razonables y, previamente, el empresario debe haber ofrecido al trabajador un curso de formación. Durante dicho curso, el contrato se suspenderá y el trabajador cobrará el salario medio que viniese percibiendo. El despido no podrá efectuarse antes de que hayan pasado 2 meses desde la adaptación o desde que terminó el curso de formación.
- **Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**, y la extinción afecte un número de trabajadores inferior al establecido para el despido colectivo.
- **Insuficiencia presupuestaria**, en el caso de planes y programas públicos.

### B. Procedimiento:

El empresario **comunicará por escrito** el despido al trabajador expresando las causas y a la vez, **pondrá a disposición del trabajador** una indemnización de 20 días por año de servicio en la empresa, como máximo de 12 mensualidades.

La comunicación del despido se entregará con **15 días de antelación** a la fecha en la que el despido se hará efectivo. Durante este tiempo, el trabajador tendrá derecho a un permiso retribuido de 6 horas semanales para buscar un nuevo empleo.

Si el empresario **incumple el plazo de preaviso**, el trabajador tendrá derecho a cobrar el salario correspondiente. Por ejemplo, si el trabajador es despedido con efecto inmediato, en la indemnización se incluirá el salario de los 15 días de preaviso que debería haber tenido.

## 4.3. El despido disciplinario:

El empresario extingue el contrato de trabajo porque el **trabajador ha incumplido de forma grave y culpable sus obligaciones**. El despido no genera indemnización a favor del trabajador.

El trabajador puede reclamar judicialmente el despido y, si éste no cumple los requisitos formales que fija la ley, podrá ser declarado improcedente.

## A. Causas:

Los incumplimientos que pueden dar lugar al despido disciplinario son:

- Las **faltas repetidas e injustificadas** de asistencia o puntualidad al trabajo, según lo previsto en el convenio colectivo.
- La **indisciplina o desobediencia**.
- Las **ofensas verbales o físicas** al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- La **transgresión de la buena fe contractual**, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- La **disminución continuada y voluntaria en el rendimiento** laboral normal o pactado.
- La **embriaguez habitual o toxicomanía**, si repercute no negativamente en el trabajo.
- El **acoso** por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

## B. Procedimiento:

El empresario **notificará por escrito el despido** al trabajador, indicando los hechos que lo motivan, la fecha en que se produjeron y la fecha desde la que el despido es efectivo.

Si omite alguno de los requisitos formales, el empresario podrá realizar un **segundo despido** con efectos desde su fecha, en el plazo de 20 días desde el día siguiente al primero. Los días que median entre el primer el segundo despido el trabajador cobrará el salario y estará en alta en la Seguridad Social.

Cuando el trabajador despedido sea el representante de los trabajadores, se abrirá un expediente contradictorio, y si se despide a un trabajador afiliado a algún sindicato, se dará audiencia previa al delegado sindical de su sección sindical.

## 5. LA RECLAMACIÓN DE DESPIDO:

El trabajador puede reclamar judicialmente su despido si no está de acuerdo, conforme a lo establecido en el estatuto los trabajadores y la ley reguladora de la jurisdicción social.

El proceso que sigue para la reclamación en caso de despido es muy similar al judicial laboral ordinario:

**Uno.** Intento de conciliación previa ante el servicio de mediación, arbitraje y conciliación correspondiente.

**Dos.** Presentación de la demanda en el plazo de 20 días hábiles siguientes a la fecha del despido, o a la comunicación de preaviso del despido por causas objetivas.

**Tres.** Admisión de la demanda en el plazo de tres días desde su presentación, e indicación del día y la hora para el acto de conciliación judicial el juicio.

**Cuatro.** Actos de conciliación judicial y celebración del juicio. El empresario no podrá alegar motivos diferentes son los recogidos en la carta de despido, y no se corresponde a él probar la veracidad de estos.

**Cinco.** Sentencia. En el plazo de cinco días, el juez o tribunal dictará sentencia, que después será publicada y notificada a las partes.

**Seis.** Interposición de posibles recursos que modifiquen, revisión o inválido en la sentencia dictada.

En el fallo de la sentencia, el juez calificará el despido reclamado por el trabajador como procedente, improcedente o nulo en los casos y con los efectos siguientes:

CALIFICACIÓN JUDICIAL DEL DESPIDO		
Calificación	Qué significa	Efectos
<b>Procedente</b>	Se acredita la causa en la que se basa el despido y se cumplen los requisitos formales del despido.	Se convalida el despido, sin abonar indemnización, ni <b>salarios de tramitación</b> . El trabajador consolida la indemnización que ya recibió si fue un despido por causas objetivas.
<b>Improcedente</b>	No se acredita la causa en la que se basa el despido, o no se cumplen los requisitos formales del despido.	El empresario elegirá entre dos opciones: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Extinguir el contrato</b>, abonando una indemnización de 33 días de salario por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades (33/24).</li> <li>• <b>Readmitir al trabajador</b>, abonándole los salarios de tramitación. El trabajador devolverá la indemnización que ya recibió si fuera un despido por causas objetivas.</li> </ul> Si el empresario no opta expresamente por extinguir el contrato, se entenderá que readmite al trabajador. Cuando el trabajador despedido sea representante de los trabajadores, será este quien elegirá la opción, cobrando en todo caso los salarios de tramitación.
<b>Nulo</b>	Se acredita que el motivo real del despido fue discriminatorio, o vulneró derechos fundamentales o libertades públicas, o se relacionaba con el embarazo, maternidad, paternidad, suspensión por riesgo o lactancia, o con los permisos y excedencias asociados a esas situaciones.	<b>Readmisión</b> del trabajador en la empresa, abonándole los salarios de tramitación. El trabajador devolverá la indemnización que ya recibió si fuera un despido por causas objetivas.

## 6. EL FINIQUITO:

La suspensión de larga duración y la extinción del contrato de trabajo obliga al empresario a pagar al trabajador las cantidades adeudadas.

El finiquito es el documento que recoge la liquidación de las cantidades adeudadas por el empresario y el trabajador.

El trabajador puede solicitar la presencia de un representante de los trabajadores en el momento de la firma del finiquito. En el documento se indicará si se ha hecho uso o no de este derecho.

El contenido del finiquito dependerá del motivo de finalización o suspensión del contrato y de las cantidades pendientes a abonar o descontar al trabajador.

Si el trabajador NO está conforme con las cantidades expresadas en el finiquito, puede firmarlo con la cláusula no conforme para llevar a cabo una posterior reclamación por la vía judicial.

	Contenido del finiquito	Descuentos legales
Salario	Salario correspondiente a los días del último mes trabajado.	IRPF y Seguridad Social (SS).
Pagas extras	Parte proporcional de las pagas extras devengadas (no se incluirán cuando las pagas se abonen prorrateadas cada mes).	IRPF. No se descuenta SS porque cotiza cada mes en la nómina.
Vacaciones	El salario correspondiente a los días de vacaciones no gastados (si el trabajador disfrutó de más días de los que le correspondían, se descontará este importe). Por ejemplo, un trabajador contratado de enero a junio, que no gastó días de vacaciones o que usó 20 días.	IRPF y SS.
Indemnización	Por finalización del contrato o despido del trabajador.	No se descuentan SS ni IRPF.
Plazos de preaviso	Cuando la ley establezca un plazo de preaviso para comunicar el fin del contrato y este se incumpla, se abonará o descontará el salario correspondiente a esos días.	IRPF y SS.

Reglas para calcular la indemnización:

### El salario:

- Incluyelas percepciones salariales mensuales que recibe el trabajador.
- No incluye las percepciones no salariales.

- Incluye las pagas extras.

La **antigüedad** del trabajador en la empresa se redondea en los días sueltos como un mes más.  
Ejemplo: 10 años, un mes y un día lo computaremos como 10 años y dos meses

## 7. ANEXO: CÁLCULO FINIQUITO.

### ❖ ENUNCIADO:

Calcula la liquidación del siguiente trabajador que fue despedido por causas objetivas el día 12 de abril y no gozó de sus vacaciones:

Salario base: 900 euros

Plus convenio: 150 euros.

Plus transporte: 90 euros.

Recibe 2 pagas extras al año de salario base, las cuales están prorrateadas a lo largo del año.

Estaba indefinido con una antigüedad de 4 años.

Se le retiene un 14 % del IRPF.

### ❖ CÁLCULO:

#### SALARIO POR LOS DÍAS TRABAJADOS EN EL ÚLTIMO MES:

##### 1. Salario:

Como trabajó 12 días, tenemos que calcular la parte proporcional.

Salario base:  $900 \times 12/30 = 360\text{€}$

Plus convenio:  $150 \times 12/30 = 60\text{€}$

Plus transporte:  $90 \times 12/30 = 36\text{€}$

Salario:  $360 + 60 + 36 = 456\text{€}$

Tiene la paga extra prorrateada.

2 pagas extras de 900 € son 1800€,  $1800/12 \text{ meses} = 150 \text{ € mes}$ .  $150/30 \text{ días} = 5\text{€}$ ,  $5 \times 12 \text{ días} = 60\text{€}$ .

**TOTAL, SALARIO BRUTO:  $456 + 60 = 516\text{€}$**

##### 2. Descuento a la Seguridad Social:

BCCC= salario base + plus convenio + plus transporte + paga extra = 516€

BCCP= igual a la BCCC porque no hay horas extras= 516€

Cuotas a la Seguridad Social:

Contingencias Comunes=  $516 \times 4,7\% = 24,25\text{€}$

Desempleo=  $516 \times 1,55\% = 8\text{€}$

FP=  $516 \times 0,10\% = 0,52\text{€}$

Total, a deducir para la Seguridad Social=  $24,25 + 8 + 0,52 = 32,77\text{€}$

**3. Descuento del IRPF:**

Base del IRPF: 516€

Retención de Hacienda:  $516 \times 14\% = 72,24\text{€}$ **4. Salario Neto a recibir por esos 12 días:** $516 - 32,77 - 72,24 = 410,99\text{€}$ **PAGAS EXTRAS PENDIENTES:**

Como el trabajador tiene las pagas extras prorrateadas no se hace este cálculo, ya que esta realizado en la parte del salario por los días trabajados.

**VACACIONES NO DISFRUTADAS:****1. Se calcula el número de días pendientes de vacaciones.**Por 3 meses (enero, febrero, marzo) =  $2,5 \text{ días} \times \text{cada mes} = 7,5 \text{ días}$ .Por 12 días =  $12 \times 2,5/30 = 1 \text{ día}$ Total, de días de vacaciones =  $7,5 + 1 = 8,5 \text{ días}$ **2. Se calcula el salario por los días de vacaciones sin disfrutar.**Salario mensual =  $900 + 150 + 150 = 1200\text{€/mes}$ .Salario diario =  $1200/30 \text{ días} = 40\text{€/día}$ .Salario por 12 días de vacaciones =  $40 \times 8,5 \text{ días} = 340\text{€}$ .

\*El plus de transporte no se incluye porque este se paga por día que realmente se acude al trabajo.

**3. Descuento a la Seguridad Social:**

Al salario de las vacaciones se descuenta igualmente la Seguridad Social.

Cuotas a la Seguridad Social:

Contingencias Comunes =  $340 \times 4,7\% = 15,98\text{€}$ Desempleo =  $340 \times 1,55\% = 5,27\text{€}$ FP =  $340 \times 0,10\% = 0,34\text{€}$ Total, a deducir para la Seguridad Social =  $15,98 + 5,27 + 0,34 = 21,59\text{€}$ **4. Descuento del IRPF:**

Base del IRPF: 340€

Retención de Hacienda:  $340 \times 14\% = 47,6\text{€}$ **5. Salario Neto a recibir por las vacaciones:** $340 - 21,59 - 47,6 = 270,81\text{€}$



## INDEMNIZACIÓN

### 1. Indemnización por despido

Al ser un despido por causas objetivas le corresponde 20 días de salario por año trabajador con tope de 12 mensualidades.

La indemnización se calculará = 20 días x salario por días x antigüedad en años.

Salario diario (es la suma de todo lo que percibe en 1 año dividido entre 365 días)-

Salario diario = salario base anual + plus convenio anual + 2 pagas extras enteras / 365 =  $(900 \times 12) + (150 \times 12) + (900 \times 12) / 365 = 39,45\text{€/día}$

La antigüedad es de 4 años

20 días x 4 años trabajados = 80 días de indemnización, está dentro del tope de 360 días como máximo

80 días x 39,45 € = **3156€** indemnización

### TOTAL, FINIQUITO

410,99€ + 270,81€ + 3156€ = **3837,8€**

