

UNIDAD 8

MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO. LOS RECURSOS LABORALES



Contenidos *(RA 3; CE e, g)*

- 8.1 La modificación del contrato
- 8.2 La suspensión del contrato
- 8.3 La extinción del contrato
- 8.4 Procedimiento de actuación ante un despido
- 8.5 El finiquito
- 8.6 Los recursos laborales ante los cambios de la relación laboral

Objetivos de la unidad

En esta unidad aprenderemos a:

- Identificar las causas de las modificaciones del contrato y sus efectos en la relación laboral.
- Conocer las causas legales que permiten la suspensión de un contrato de trabajo y sus efectos.
- Identificar las distintas causas de extinción de un contrato de trabajo.
- Conocer la actuación frente a los despidos, sus diferentes tipos y las causas legales asociadas a cada uno de ellos.
- Entender el concepto de finiquito e identificar sus elementos esenciales.
- Conocer los recursos y mecanismos legales que tienen los trabajadores para defenderse ante cambios en su relación laboral, como modificaciones del contrato, suspensión o extinción.



 [Las modificaciones del contrato](#)



"Será nulo el despido que tenga por motivo alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador."

Art. 55.5, Ley del Estatuto de los trabajadores

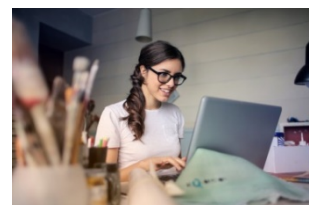
8. MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

8.1 LA MODIFICACIÓN DEL CONTRATO

- **Las modificaciones de las condiciones laborales.** En una relación laboral puede ser necesario que, en un determinado momento, el/la trabajador/a asuma funciones distintas de las acordadas en el contrato o que desarrolle su actividad en un lugar de trabajo distinto de aquél para el que fue contratado. La LET establece 3 supuestos donde el contrato puede ser modificado por el/la empresario/a:
 1. La movilidad funcional.
 2. La movilidad geográfica.
 3. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

- **La movilidad funcional.** Se da cuando se asignan al trabajador/a funciones distintas de aquellas para las que fue contratado/a. Existen 3 tipos de movilidad funcional:

1. **Horizontal.** Se realiza dentro del mismo grupo o categoría profesional equivalentes. No precisa de justificación de causa y no tiene limitación temporal alguna. Se mantiene la misma retribución. Por ejemplo, un administrativo/a que lleva la facturación de un almacén y se le ordena que lleve la facturación de ventas o compras, dentro de la misma empresa.



2. **Ascendente.** El/la trabajador/a realiza funciones superiores a las de su categoría o grupo profesional, y debe tener la titulación necesaria para ocupar dicho puesto superior. Esta movilidad sí exige una causa técnica, organizativa o de producción para llevarse a cabo. Su duración será por el tiempo indispensable. Se tiene derecho a percibir el salario del grupo o categoría superior. Se puede reclamar el ascenso a la categoría superior si la movilidad dura más de 6 meses en 1 año, u 8 meses en 2 años, o según lo establecido en el Convenio Colectivo.

3. **Descendente.** Al trabajador/a se le asignan funciones de un grupo o categoría inferiores al suyo. Exige una causa técnica, organizativa o de producción urgente e imprevisible. Su duración será por el tiempo imprescindible. El salario a percibir será el de su propia categoría, nunca el inferior.



- Para evitar fraudes laborales en la movilidad funcional se prohíbe el despido de un trabajador por causas objetivas si su motivo es la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación a tareas distintas de las habituales.

- La movilidad geográfica. Aquí el/la trabajador/a desarrolla su trabajo en otros lugares diferentes de aquél para el cual se le contrató. Esta movilidad debe estar justificada obligatoriamente por causas técnicas, económicas, organizativas o de producción. Existen 2 grandes tipos de movilidad geográfica:



- El desplazamiento. Es temporal, y se envía al trabajador/a a otro centro de trabajo. Debe comunicarse al trabajador con antelación suficiente, que no será inferior a 5 días si el desplazamiento es superior a los 3 meses. El/la trabajador/a tiene 2 opciones: puede aceptar, percibiendo los gastos por los viajes y las dietas; pero también puede desplazarse y recurrir judicialmente la decisión ante el Juzgado de lo Social.

- El traslado. Es definitivo, e implica al menos un traslado de 12 meses en un periodo de 3 años, y conlleva un cambio de residencia del trabajador/a. Debe ser comunicado con una antelación mínima de 30 días. El/la trabajador/a puede aceptar, recibiendo una compensación por gastos; o bien puede trasladarse y recurrir la decisión empresarial; o bien puede extinguir el contrato recibiendo una indemnización de 20 días de salario por año trabajado. No se considera traslado si el trabajador/a fue contratado específicamente para prestar sus servicios en centros de trabajos móviles o itinerantes.



- En la movilidad geográfica, los representantes de los trabajadores tienen prioridad de permanencia en sus puestos de trabajo, respecto de otros trabajadores de la empresa.
- La modificación sustancial de las condiciones de trabajo. La empresa que contrató al trabajador/a puede establecer modificaciones en las condiciones de trabajo si existen probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que así lo justifiquen, y si están relacionadas con la competitividad, productividad u organización del trabajo. Entre las condiciones sustanciales que se pueden modificar se encuentran:
 - La jornada de trabajo. Por ejemplo, se amplían las horas de la jornada anual, aunque se compensen posteriormente.
 - El horario. Por ejemplo, se pasa de horario continuado a horario partido.
 - El trabajo a turnos. Por ejemplo, se cambia de turno fijo de la mañana a turnos rotatorios de mañana y tarde.
 - Otras modificaciones sustanciales: sistema de remuneración, sistema de trabajo, rendimiento y otros cambios de funciones que excedan los límites de la movilidad funcional.



El procedimiento a seguir en su aplicación, será el mismo que el de los traslados. Si la modificación afecta a la jornada, horario o trabajo a turnos, el/la trabajador/a perjudicado/a puede extinguir el contrato con una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 9 mensualidades.

8.2 LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

- **Concepto.** Una suspensión es una situación temporal donde se interrumpe la prestación laboral y el/la trabajador/a deja de trabajar y el empresario deja de abonar el salario, pero el contrato se mantiene vigente. Ahora bien, cuando desaparecen las causas de la suspensión, el/la trabajador/a se incorpora nuevamente a su puesto de trabajo y continúa su relación laboral.
- **Los efectos de la suspensión.** Son la desaparición temporal de las obligaciones de trabajar y de remunerar el trabajo, y el derecho a la reincorporación al puesto de trabajo cuando cesan las causas de la suspensión.
- **Las causas de la suspensión.** Existen múltiples causas, son las siguientes:
 - **Mutuo acuerdo entre las partes o pacto válido en el contrato de trabajo.** El acuerdo debe de ser expreso y válido según las leyes.
 - **Incapacidad temporal del trabajador/a,** por accidente o enfermedad. Aquí, el trabajador precisa asistencia sanitaria y está incapacitado temporalmente para trabajar. En general, la baja puede prolongarse hasta los 2 años, si se produce la declaración de incapacidad permanente del trabajador/a.
 - **Por nacimiento y cuidado de menor.** Ambos progenitores tienen 16 semanas de descanso, de las que 6 semanas son obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa después del parto. Las otras 10 semanas restantes son voluntarias para ambos progenitores, y se pueden disfrutar a jornada completa o parcial (previo acuerdo con la empresa), y de manera continuada o interrumpida hasta los 12 meses de edad del hijo/a.
 - **Por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de menores de 6 años o mayores de 6 con discapacidad, extranjeros o con dificultades de inserción.** Ambos progenitores tienen 16 semanas de descanso, de las que 6 semanas son obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa tras la resolución judicial o administrativa. Las 10 semanas restantes son voluntarias, a jornada completa o parcial (previo acuerdo con la empresa), y de manera continuada o interrumpida hasta los 12 meses siguientes de la decisión judicial o administrativa.
 - **Por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia de un menor de 9 meses.** Esta suspensión del contrato es retribuida por parte de la Seguridad Social.
 - **Ejercicio del derecho de huelga** de los trabajadores. Durante una huelga se suspenden los contratos y el pago de salarios, y no se tiene derecho a percibir cobro por desempleo.
 - **Ejercicio de un cargo público representativo o sindical,** de ámbito provincial o superior. Esta suspensión dura hasta que cesa en el cargo.
 - **Privación de libertad** del trabajador/a, mientras no exista sentencia condenatoria.
 - **Cierre legal** de la empresa por parte del empresario.
 - **Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias,** según el tiempo que señale el Convenio Colectivo aplicable.



Vídeo:
[La Suspensión del contrato](#)

- [Por ERTE \(Expediente de Regulación Temporal de Empleo\)](#). El contrato se suspende temporalmente por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o por fuerza mayor (incendio, inundación, motivos de crisis sanitaria, etc.). Los trabajadores, si cumplen los requisitos legales, tiene derecho a percibir la prestación por desempleo.
 - [Por acreditar condición de víctima de violencia de género](#). Con una duración inicial de 6 meses, prorrogable por periodos de 3 meses hasta un máximo de 18 meses, según decisión judicial.
 - [Suspensión por excedencia](#), que veremos a continuación.
- **[Las excedencias laborales](#)**. Son casos especiales de suspensión del contrato, donde los trabajadores no prestan sus servicios y el empresario no los remunera. Se realiza a petición expresa del trabajador/a. Existen 4 grandes tipos de excedencia:
 - a) [Excedencia voluntaria](#). Se realiza de forma voluntaria por el trabajador/a. Para ello se precisa que el trabajador/a tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa, y que hayan transcurrido más de 4 años desde una excedencia voluntaria anterior. La duración de la excedencia no será menor a 4 meses ni superior a 5 años. Cuando termina, no se tiene derecho a reserva del puesto de trabajo, sino al ingreso preferente en las posibles vacantes de la empresa. No computa a los efectos de antigüedad en la empresa.
 - b) [Excedencia forzosa](#). Se realiza para ejercer un cargo público temporal o para realizar funciones sindicales de ámbito provincial o superior. Cuando termina, sí se tiene derecho a reserva de puesto, y sí computa a efectos de antigüedad en la empresa. El trabajador debe de solicitar su reingreso en la empresa dentro del mes siguiente a su cese.
 - c) [Excedencia por cuidado de hijos](#). Se ejerce para cuidar a hijos biológicos, por adopción o acogimiento. Puede solicitarse por ambos progenitores, fraccionada y/o simultáneamente. Su duración máxima es de 3 años. Esta excedencia sí computa a los efectos de antigüedad en la empresa, y se reserva el puesto de trabajo solo durante 1 año.
 
 - d) [Excedencia por cuidado de familiares](#). Se usa para atender a familiares que no puedan valerse por sí mismos ni desempeñen actividad retribuida, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Su duración máxima es de 2 años. Sí computa como antigüedad en la empresa y se reserva el puesto de trabajo 1 año.
 

8.3 LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- **Concepto.** La extinción laboral supone la finalización de la relación laboral, es decir, el contrato se termina y concluyen las obligaciones de las partes. A diferencia de la suspensión, donde la relación laboral permanece, en la extinción se rompe definitivamente dicha relación laboral.
- **Las causas de la extinción.** Dentro de las múltiples causas, vamos a señalar las siguientes:



- Por mutuo acuerdo o causas establecidas en el contrato.** El trabajador y el empresario pueden llegar a un acuerdo voluntario para extinguir la relación laboral. En estos casos, el trabajador no tiene derecho a indemnización; y solamente tendrá derecho a percibir prestación por desempleo por causas establecidas en el contrato.
- Por finalización del contrato.** El contrato del trabajador/a tenía una fecha fijada de fin y se llega a dicho fin. También se extingue porque se ha realizado la obra o servicio determinado, o por incorporación del trabajador sustituido.
 - Si el contrato finalizado es temporal, se tiene derecho a una indemnización de 12 días/año trabajado, excepto en los contratos de sustitución de persona trabajadora, el contrato de prácticas y el contrato de formación en alternancia con el trabajo.
 - Si la duración del contrato es superior a 1 año, se debe notificar su finalización, por cualquiera de las partes, con al menos 15 días de antelación.
- Extinción por voluntad del trabajador.** Es el/la trabajador/a quien decide dar por terminada la relación laboral. Aquí se pueden distinguir:
 - **Dimisión del trabajador.** El trabajador/a preavisa de su cese, sin necesidad de basarse en causa alguna, y sin recibir indemnización. Normalmente, el preaviso se ha de realizar con 15 días de antelación, pero el Convenio Colectivo o la costumbre pueden establecer otro plazo distinto. En este caso no se tiene derecho a percibir prestación por desempleo.
 - **Abandono del trabajador.** El trabajador no preavisa de su abandono y deja de acudir al trabajo. El empresario puede pedir daños y perjuicios al trabajador por su abandono inesperado. El trabajador no tiene derecho a indemnización ni a la prestación por desempleo.
 - **Por incumplimiento grave del empresario.** Es este supuesto el empresario ha incumplido gravemente las condiciones laborales pactadas en el contrato, y el trabajador puede solicitar la extinción del contrato. No obstante, el trabajador debe seguir trabajando hasta que el Juzgado declare dicho incumplimiento grave. Estos incumplimientos pueden ser:
 - Modificaciones del contrato que dañen la dignidad del trabajador/a o causen un perjuicio a su promoción o formación profesionales.
 - La falta de pago o retrasos continuados. En este caso, los Tribunales exigen al menos 3 mensualidades sin cobrar.
 - Cualquier otro incumplimiento grave por parte del empresario.

Si los tribunales estiman dicho incumplimiento grave, los trabajadores tienen derecho a una indemnización de 33 días/año trabajado con un máximo de 24 mensualidades. También se tiene derecho a solicitar la prestación por desempleo.

- Trabajadora víctima de violencia de género. La trabajadora no tiene derecho a indemnización, pero sí a solicitar la prestación por desempleo.

d) Extinción del contrato por voluntad del empresario. Aquí, es el empresario el que decide dar por terminada la relación laboral por incumplimientos laborales del trabajador. Dentro de esta extinción se distinguen los siguientes supuestos:

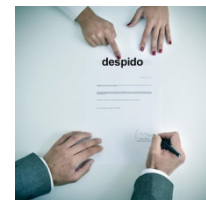


- Despido disciplinario. Se basa en incumplimientos graves y culpables de las obligaciones del trabajador. No se tiene derecho a indemnización. Este despido debe de ser notificado por escrito al trabajador, donde se harán constar los hechos que lo motivan, y la fecha del despido. Se citan:

- o Faltas repetidas e injustificadas al trabajo, según se establezcan en el Convenio Colectivo aplicable.
- o Indisciplina o desobediencia a las órdenes del empresario.
- o Ofensas verbales o agresiones físicas o verbales, tanto a las personas que trabajan en la empresa como a los familiares que convivan con ellos.
- o Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza. Por ejemplo: situaciones de fraude, negligencia, deslealtad, etc.
- o Embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente al trabajo.
- o Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento laboral.
- o Acoso al empresario o a los trabajadores, de tipo sexual, racial, étnico, orientación sexual, por discapacidad...

➤ La forma del despido disciplinario. Este despido debe realizarse por escrito en una carta de despido, con indicación de los hechos que lo han provocado y la fecha a partir de la cual se produce dicho despido.

- Despido por causas objetivas. Aquí no hay incumplimientos graves o culpables del trabajador, sino que existen unas causas objetivas y que resultan dañosas para el empresario, lo que hace que el mantenimiento de la relación laboral sea perjudicial para el empresario. Se citan:




- o Ineptitud del trabajador, conocida o sobrevenida tras su periodo de prueba.
- o Falta de adaptación del trabajador/a a las modificaciones técnicas de su puesto. Estas modificaciones deben de ser razonables y ajustadas a los conocimientos del trabajador/a. Con anterioridad, la empresa debe ofrecer al trabajador un curso para facilitar la adaptación a dichas modificaciones.
- o Amortización de puestos de trabajo por causas Económicas, Técnicas, Organizativas o de Producción, en número inferior a exigido al despido colectivo. Se considera que existen causas económicas en la empresa para este despido si existen pérdidas actuales o previstas, o la disminución de ingresos o ventas durante 3 trimestres consecutivos en comparación con el año anterior.
- o Por insuficiencia presupuestaria para realizar programas públicos, en el caso de contratos de trabajo indefinidos concertados por la Administración Pública u ONG.

➤ La forma del despido objetivo. Este despido debe realizarse por escrito en una carta de despido, con indicación de los hechos que lo han provocado y la fecha a partir de la cual se produce dicho despido. Se tiene derecho a una indemnización de 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades. Además, la

empresa debe [preavisar](#) con 15 días de antelación del despido; durante ese tiempo se tiene derecho a un [permiso retribuido](#) de 6 horas a la semana para buscar un nuevo empleo.

- [Despidos colectivos](#). Es aquel que afecta, en un periodo de 90 días, al menos al 10% de la plantilla (aproximadamente). Este despido colectivo debe estar justificado por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se entiende que existen causas económicas cuando la empresa: tenga pérdidas o las prevea, o haya disminuido sus ingresos en tres trimestres consecutivos. Se tiene derecho a indemnización de 20 días/año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.
 - [Despidos por fuerza mayor](#). Se entiende por fuerza mayor ciertas causas imprevisibles como incendios, inundaciones, terremotos, etc. que imposibilitan el desarrollo del trabajo. Dicha fuerza mayor debe de ser constatada por la Autoridad laboral competente. Se tienen derecho a una indemnización de 20 días/año trabajado con límite de 12 mensualidades. También se tiene derecho a la prestación por desempleo.
- e) [Otras causas de extinción del contrato](#). El contrato también se extingue por [muerte](#), [jubilación o incapacidad permanente del trabajador o del empresario](#).
- [La invalidez del trabajador](#). Se extingue el contrato si la incapacidad permanente es absoluta o gran invalidez, pero si es total el empresario puede elegir entre la extinción o ubicar al trabajador en otro puesto de trabajo compatible con dicha incapacidad.
 - [Muerte del trabajador](#). Los salarios aún no percibidos por el trabajador fallecido serán entregados a sus herederos.
 - [Jubilación del trabajador](#). El contrato se extingue y el trabajador pasará a cobrar una pensión por jubilación; excepto si el trabajador tiene la posibilidad de seguir trabajando.
 - [Por muerte, incapacidad o jubilación del empresario](#). En estos casos, el trabajador tiene derecho a una indemnización de 30 días de salario, y a solicitar la prestación por desempleo.

8.4 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DESPIDO

- [Concepto de despido](#). El despido es la acción por la que un empresario da por finalizado unilateralmente un contrato laboral con un trabajador. El despido debe realizarse por escrito, indicando las causas del mismo y la fecha desde la que tendrá efectos.
- 

[Video:](#)
[Reclamación de un despido](#)
- [¿Cómo se actúa frente un despido?](#) Si el empresario extingue nuestro contrato laboral y no estamos de acuerdo con las causas jurídicas de la decisión, debemos de asistir al llamado Acto de Conciliación, y si esta conciliación (acuerdo) no se produce, presentaremos una demanda judicial ante el Juzgado de lo Social. [Veamos los pasos a seguir:](#)
 1. [Acto de Conciliación](#). Se presentará una solicitud de acto de conciliación ante el “Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación” (SMAC) correspondiente en 20 días hábiles desde el despido (se excluyen los sábados, domingos y días festivos no laborables). El Servicio de Conciliación citará a ambas partes para intentar llegar a un acuerdo entre ellas. Si se llega a un acuerdo, éste debe de cumplirse por ambas partes: reincorporación del trabajador al puesto de trabajo o pago de una indemnización.

2. **Demanda ante el Juzgado de lo Social.** Si no se produce acuerdo en la fase de conciliación, el/la trabajador/a debe presentar Demanda ante el Juzgado de lo Social. Deberá presentarse junto con el acta de conciliación, expresando los datos del demandante y del demandado, enumerando claramente los hechos alegados, el lugar de trabajo, categoría profesional, salario, tiempo y forma de pago, antigüedad en la empresa, fecha y firma, etc. En la primera demanda que se presente no hay que abonar las tasas judiciales. El Juzgado intentará una nueva conciliación previa al comienzo del juicio entre las partes. Si no hay de nuevo conciliación, el juicio oral comenzará al instante.



3. **Sentencia y calificación del despido.** Si no fuese posible la conciliación, se celebrará el juicio oral. Las partes tomarán la palabra las veces como el juez lo estime oportuno para aclarar las cuestiones en juego. Se realizarán las prácticas de las pruebas correspondientes. Tras el juicio, el Juzgado dictará una sentencia que declarará el despido como: nulo, improcedente o procedente, y será notificada a las dos partes.



- a) **Despido nulo.** Las causas que lo motivaron se basaron en discriminaciones prohibidas en la Constitución o en las leyes, o bien se produzcan con violación de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. En este caso, el trabajador debe ser readmitido inmediatamente en el puesto que venía desempeñando, con abono de los salarios dejados de percibir (salarios de tramitación). Son ejemplos de despidos nulos: despido por embarazo, nacimiento y cuidado de menor, periodo de lactancia, excedencia por cuidado de familiares, etc.
- b) **Despido procedente.** Existieron causas reales para el despido y fueron suficientemente demostradas por el empresario. El contrato se extingue sin derecho a indemnización, ni a salarios de tramitación. No obstante, si el despido fue por causas objetivas, se tiene derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, un máximo de 12 mensualidades. Se tiene derecho a prestación por desempleo.
- c) **Despido improcedente.** No quedan demostrados las causas o motivos que se alegan para el despido, o no se han cumplido las exigencias formales establecidas. Aquí, el/la empresario/a debe optar en 5 días entre la readmisión del trabajador en su anterior trabajo (con el abono de los salarios de tramitación), o extinguir el contrato con una indemnización:
- Por el tiempo antes de febrero de 2012: 45 días/año trabajado con un máximo de 45 mensualidades.
 - Por el tiempo después de febrero de 2012: 33 días/año trabajado con máximo de 24 mensualidades.
- Si el despido improcedente es el de un representante legal de los trabajadores, será él el que elija si se reincorpora al trabajo o cobra la indemnización y no vuelve al trabajo.
4. **Recursos contra la sentencia.** Contra la sentencia del Juzgado de lo Social, tanto el empresario como el trabajador podrán recurrir ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia en los 5 días siguientes a la notificación de la sentencia.

8.5 EL FINIQUITO

- **El finiquito**. El finiquito, o liquidación de haberes, es el documento de liquidación de haberes que el empresario/a entrega al trabajador/a, cuando se termina la relación laboral.
- **Conceptos que incluye el finiquito**. Son los siguientes:
 1. El **salario** de los días trabajados y no cobrados del mes de la extinción del contrato.
 2. La **parte proporcional de las pagas extras** no cobradas hasta la extinción del contrato. En el caso de que las pagas extras estén prorrateadas, no habría que liquidarlas en el finiquito ya que dichas pagas ya están incluidas en los salarios mensuales.
 3. La **parte proporcional de los días de vacaciones** no disfrutados, una vez descontados los días realmente disfrutados.
 4. El importe de la **indemnización** que corresponda. No siempre nos corresponde una indemnización, como por ejemplo sucede en los contratos temporales de interinidad.
 - Las **deducciones** que correspondan por las cotizaciones a la Seguridad Social y por la retención a cuenta del IRPF.
- **La Firma del finiquito**. Cuando un trabajador firma el finiquito no implica la aceptación del despido que, como ya hemos visto, se puede reclamar judicialmente. También cabe la posibilidad de firmar el finiquito e incluir alguna mención expresa de que no se está conforme con el despido y/o el finiquito, como por ejemplo: “no conforme con el despido”, “no conforme con el finiquito”, o ambas menciones. Las cantidades del finiquito se pueden reclamar hasta 1 año después de haber realizado la firma del mismo.

En la firma del finiquito, el trabajador puede solicitar la presencia de algunos de los representantes de los trabajadores en la empresa.

- **Cálculo Práctico de un Finiquito Básico**. La trabajadora María González ha tenido un contrato temporal por obra o servicio con la empresa “Construcciones Cantábricas, S.A.” desde el día 1 de enero de 20XX hasta el día 10 de febrero del mismo año. La trabajadora no había disfrutado durante ese año de ningún día de sus 30 días naturales de vacaciones.



Los conceptos salariales de esta trabajadora son los siguientes:

- Salario Base: 1.200 €.
- Complemento de Convenio: 200 €.
- Tiene derecho a 2 Pagas Extras de devengo semestral de Salario Base más Complemento de Convenio.

Se pide calcular el finiquito bruto de esta trabajadora.

Cálculo del Finiquito. Aquí debemos calcular los 4 apartados que vimos anteriormente:

1. El **Salario** de los días trabajados y no cobrados del mes de la extinción del contrato.
2. La **parte proporcional de las Pagas Extras** no cobradas hasta la extinción.
3. La parte proporcional de los **días de Vacaciones no disfrutados**.
4. El importe de la **Indemnización** que en su caso le corresponda.

Vamos a calcularlo a continuación:

1. **Cálculo del Salario.** El salario del mes de Enero ya lo ha cobrado, y ahora le corresponde percibir el salario del mes de Febrero. En este mes de febrero (mes de la extinción del contrato) ha trabajado 10 días. En primer lugar, debemos calcular el salario diario del mes. Para ello sumaremos todas sus retribuciones y las dividimos entre 30 días (al ser un salario mensual). Entonces:



$$\text{Salario Diario} = \text{Total retribuciones mensuales} / 30 = (1.200 + 200) / 30 = 46,67 \text{ €/día.}$$

Finalmente multiplicaremos su Salario Diario por el número de días trabajados:

$$46,67 \text{ €} \times 10 \text{ días trabajados} = \mathbf{466,70 \text{ €}}$$

2. **Cálculo de las Pagas Extras.** Debemos calcular la parte proporcional de esa paga extra que no ha cobrado. Al ser de devengo semestral (se cobra del 1 de enero al 30 de junio, 6 meses) debemos calcular cuántos días tiene dicho semestre de:

Enero: 31 días + Febrero: 28 días + Marzo: 31 días + Abril: 30 días + Mayo: 31 días + Junio: 30 días = 181 días tiene en total este semestre. Se han trabajado 41 días (31+10)

Ahora vamos a realizar el cálculo usando una “regla de tres”:

Si por 181 días trabajados le correspondería 1.400€ (Salario Base + Comp. Conv.)

Por 41 días trabajados le corresponderán..... X

$$\mathbf{X = 317,13 \text{ €}} \qquad \textit{41 días = 31 días de enero + 10 días de febrero}$$

3. **Cálculo de las Vacaciones.** El importe de sus vacaciones será proporcional al tiempo trabajado en la empresa. En primer lugar calcularemos cuántos días ha trabajado: 41 días trabajados (31 días de enero + 10 días febrero).

Ahora vamos a realizar el cálculo usando una “regla de tres”:

Si por 365 días trabajados le correspondería..... 1.400€ (Salario Base + Comp. Conv.)

Por 41 días trabajados le corresponderán..... X

$$\mathbf{X = 157,26 \text{ €}}$$

4. **Cálculo de la Indemnización.** En este supuesto concreto, la trabajadora ha tenido un contrato temporal por obra o servicio. En este tipo de contratos se tiene derecho a una indemnización de 12 días por año trabajado. Vamos a calcular a cuántos días de indemnización tiene derecho:

Si por 365 días trabajados le correspondería..... 12 días de indemnización

Por 41 días trabajados le corresponderán..... X

$$X = 1,35 \text{ días de indemnización}$$

En la indemnización debemos de calcular su salario diario anual, y para ello sumaremos todos sus ingresos anuales y los dividiremos por 365. Entonces:

$$(1.200 + 200) \times 14 \text{ pagas} / 365 = 53,70\text{€}$$

$$53,70\text{€} \times 1,35 \text{ días} = 72,50 \text{ €} \quad 14 \text{ pagas} = 12 \text{ mensualidades} + 2 \text{ pagas extras}$$

- **Cálculo del finiquito bruto total de esta trabajadora.** Para obtener el finiquito bruto total vamos a sumar los 4 conceptos que ya hemos calculado:

Finiquito Bruto Total = Salario + Pagas Extras + Vacaciones + Indemnización

$$\text{Finiquito Bruto Total} = 466,70 + 317,13 + 157,26 + 72,50 = 1.013,59 \text{ €}$$

A este importe bruto del Finiquito habría que deducirle (restarle) las cantidades correspondientes de las Cotizaciones a la Seguridad Social y del IRPF.

8.6 LOS RECURSOS LABORALES ANTE LOS CAMBIOS DE LA RELACIÓN LAB.

- **Introducción.** En el ámbito laboral, es común que surjan conflictos entre trabajadores y empleadores, ya sea por condiciones de trabajo, salarios, despidos u otros factores. Por ello, es fundamental que los trabajadores conozcan los recursos disponibles para resolver estas situaciones y ejercer de forma efectiva sus derechos laborales. Los recursos más destacados a los que pueden acceder los trabajadores son los siguientes:
 1. Los recursos judiciales ante los tribunales.
 2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
 3. Procedimientos de negociación, mediación, conciliación y arbitraje.
 4. Los sindicatos de trabajadores.
 5. La representación de los trabajadores en la empresa.
 6. La huelga de trabajadores.
- **Los recursos judiciales ante los tribunales.** Como ya vimos, puede existir conflictos entre trabajadores y empresarios que resuelven los tribunales. En el ámbito laboral, los tribunales competentes son las **Salas de lo Social**. Estos tribunales están ordenados jerárquicamente, de menor a mayor rango, de esta forma:
 - **Juzgados de lo Social.** Su ámbito territorial es la provincia, aunque pueden existir más de uno por provincia. Conocen y resuelven conflictos laborales si no sobrepasan su provincia.
 - **Sala de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia.** Ejercen su jurisdicción en el ámbito de una Comunidad Autónoma. Conocen y resuelven los conflictos laborales si éstos sobrepasan el ámbito de una provincia, pero no de su Comunidad Autónoma.
 - **Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.** Conocen y resuelven los conflictos laborales si éstos sobrepasan a una Comunidad Autónoma. Tiene su sede en Madrid.
 - **Sala de lo Social del Tribunal Supremo.** Conoce y resuelve de los Recursos de Casación, y del Recurso de Casación para la unificación de la doctrina (distintas interpretaciones de los TSJ y la AN realizadas para mismos hechos). En Madrid.
- **La Inspección de Trabajo y Seguridad Social.** Es la institución pública más importante para vigilar y controlar la aplicación de la normativa laboral. Esta Inspección de Trabajo y Seguridad Social depende del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Su principal función es llevar a cabo inspecciones en las empresas para asegurarse de que se cumplan las normativas laborales y de seguridad en el trabajo. También realiza asesoramientos legales y promueve la prevención de riesgos laborales en las empresas. Los inspectores de trabajo pueden entrar libremente en las empresas, investigar, revisar documentación, suspender los trabajos que se hagan sin cumplir la normativa de prevención de riesgos laborales, etc.

- **Procedimientos de negociación, mediación, conciliación y arbitraje.** Existen procedimientos usados por trabajadores y empresarios para resolver conflictos laborales sin necesidad de llegar a un juicio y de manera más rápida, económica y eficiente que un proceso judicial. Todos ellos se basan en el diálogo y en la búsqueda de soluciones justas para ambas partes. Los diversos procedimientos que existen son:
 - **Negociación.** Es el primer paso y consiste en un diálogo directo entre los trabajadores y el empresario, o sus representantes, para alcanzar un acuerdo sin intervención de terceras personas.
 - **Mediación.** Una persona imparcial, denominada mediador, ayuda a las partes a comunicarse y buscar un acuerdo, pero no impone ninguna solución a dichas partes.
 - **Conciliación.** Es similar a la mediación, pero aquí el conciliador sí puede proponer soluciones para que ambas partes las valoren, y las acepten o rechacen.
 - **Arbitraje.** Un árbitro imparcial analiza el conflicto y dicta una decisión obligatoria para ambas partes, funcionando de manera similar a un juez.
- **Los sindicatos.** Los sindicatos son una asociación permanente de trabajadores que protegen los derechos de los mismos. La Constitución Española de 1978 establece que todos los ciudadanos tienen derecho a sindicarse libremente. Si bien, la **Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 (LOLS)** establece que sólo podrán sindicarse libremente los trabajadores/as y *asimilados*.
 - **¿Quiénes se pueden afiliar a un sindicato?** Los trabajadores por cuenta ajena, los funcionarios públicos, los trabajadores en paro, trabajadores incapacitados o jubilados, y los trabajadores autónomos que no tengan trabajadores a su servicio.
 - **¿Quiénes no se pueden afiliar a un sindicato?** Los jueces, magistrados o fiscales si están en activo; los miembros de las Fuerzas o Institutos armados o militares (Guardia Civil, militares). Los integrantes de la Policía Nacional y Municipal tienen su normativa específica.
 - **Las secciones sindicales.** Los trabajadores afiliados a un Sindicato pueden crear **Secciones Sindicales** dentro de la empresa donde trabajan. Pueden existir tantas secciones sindicales como sindicatos estén representados en esa empresa.
 - **Los delegados sindicales.** Estos Delegados son trabajadores que representan a un sindicato en una empresa. Para que un sindicato tenga un/a delegado/a sindical el centro de trabajo debe tener **250 trabajadores o más** y su sindicato debe tener al menos 1 representante en el Comité de Empresa
- **La representación de los trabajadores en la empresa.** La Constitución Española de 1978 y el Estatuto de los Trabajadores reconocen el derecho de los trabajadores de participar en la empresa. Este derecho se manifiesta a través de sus representantes, y para defender sus derechos e intereses laborales en las empresas.



Todos los trabajadores de una empresa, estén afiliados o no a un sindicato, tienen derecho a participar en la misma a través de sus **delegados de personal** o **comités de empresa**. Estos representantes defenderán a todos los trabajadores de la empresa, tanto si están o no están afiliados a un sindicato, y con independencia de su antigüedad en la empresa o su categoría profesional.

- **Los delegados de personal.** Son los representantes de los trabajadores en centros de trabajo que tengan entre 11 y 49 trabajadores. También puede existir **1** Delegado en centros de trabajo de entre 6 y 10 trabajadores si éstos lo deciden por mayoría. Habrá

1 Delegado de Personal en empresas de 11 a 30 trabajadores, y **3** Delegados de Personal en empresas de 31 a 49. Las decisiones que acuerden los Delegados se tomarán de común acuerdo entre todos ellos, es decir, mancomunadamente.

- [Los comités de empresa](#). Se establecen obligatoriamente en centros de trabajo con 50 o más trabajadores. El número de miembros del Comité varía según el número de trabajadores de la empresa.
 - [Las elecciones de los representantes](#). Todos estos representantes son trabajadores que son elegidos por todos los trabajadores de la empresa mayores de 16 años (con al menos 1 mes de antigüedad en la empresa) mediante un sufragio personal, directo, libre y secreto. Su mandato será por 4 años prorrogable. Podrán ser elegibles los trabajadores mayores de 18 años (con al menos 6 meses de antigüedad en la empresa). El voto se hará en el centro de trabajo y durante la jornada laboral.
 - [Las competencias de los representantes](#). Estos representantes tiene una serie de competencias para defender a los trabajadores: recibir información de la empresa; conocer la situación económica de la empresa; vigilar el cumplimiento de las normas laborales y las condiciones de PRL; colaborar con la empresa para mejorar la productividad, ser consultados con carácter previo a la reestructuración de la plantilla, las reducciones de jornada, sistemas de organización, planes de FP, etc.
 - [Las garantías de los representantes](#). Para proteger a estos representantes frente a posibles represalias del empresario y que puedan desarrollar eficazmente sus competencias, tienen estas garantías entre otras: no ser despedidos ni sancionados por el ejercicio de su cargo, durante su mandato y en 1 año posterior a su fin; expresar libremente sus opiniones en materias relativas a sus competencias, y no sufrir discriminación por parte de la empresa; prioridad de permanencia en la empresa respecto a los demás trabajadores en los supuestos de extinción o suspensión del contrato por traslados o causas tecnológicas, y económicas; disponer de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones; etc.
- [La huelga de trabajadores](#). La huelga es un derecho fundamental de los trabajadores reconocido por la Constitución Española, y consiste en el cese temporal de la prestación de trabajo como medida de presión para la defensa de sus intereses laborales. Se trata de un derecho individual que se ejerce colectivamente. Sus características básicas son:
 - [¿Quién puede convocar una huelga?](#) Los representantes de los trabajadores (delegados o comité), por mayoría, y en una reunión conjunta de todos ellos con una asistencia mínima del 75% de dichos representantes. También la pueden convocar los Sindicatos y los propios trabajadores, si la solicita al menos el 25% de la plantilla y se aprueba por mayoría simple adoptada en asamblea y con votación secreta.
 - [¿Qué consecuencias tiene una huelga?](#) Los contratos de trabajo quedan en suspenso. Es decir, no se trabajará ni se abonarán: los salarios del día/s de huelga, la parte proporcional de las Pagas Extras, la parte proporcional del descanso semanal y la parte proporcional de los festivos que coincidan con dicha huelga. La empresa no puede sancionar a los trabajadores por ir a la huelga, ni contratar a otros trabajadores para que ocupen su puesto. Se debe respetar el derecho de trabajar de los que no secunden la huelga. Los días de huelga no se descuentan de las vacaciones. Durante la huelga no se tiene derecho a prestación económica por desempleo ni por inc. temp.
 - [¿Cómo se inicia una huelga?](#) Se [preavisará por escrito](#) al empresario y a la Autoridad laboral con 5 días naturales de antelación como mínimo (10 días si son empresas de servicios públicos). Se constituirá un [comité de huelga](#) y se [respetarán los servicios mínimos](#), especialmente en servicios esenciales como sanidad, transporte, enseñanza.