DESPIDOS

CURSO NOMINAS, SEGURIDAD SOCIAL Y CONTRATACIÓN LABORAL



© Informática Tron S.L.
C/ Marques de Estella, 15
29670 San Pedro Alcántara
Málaga
Tfno. 952 782877 / 692396415
E-Mail: info@informaticatron.es
Web: http://www.informaticatron.es/
Edita e Imprime : Informática Tron S.L.
Autor: Juan Canca Herrera
Todos los derechos reservados.

Queda rigurosamente prohibido, sin la autorización expresa de Informática Tron S.L. la reproducción total o parcial de este libro por medio de cualquier procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático.

Contenido

¿QUÉ ES LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL? 3

CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO 3
EXTINCIÓN POR MUTUO ACUERDO 3
EXTINCIÓN POR LAS CAUSAS SEÑALADAS EN EL CONTRATO 3
EXTINCIÓN POR EL PASO DEL TIEMPO 3
DESPIDO OBJETIVO 4
DESPIDO COLECTIVO 6
PROCEDIMIENTO DE EXTINCIÓN COLECTIVA 6
DESPIDO DISCIPLINARIO 8
IMPUGNACIÓN DESPIDO 9

CALIFICACION DESPIDOS 9

¿Qué dice el Estatuto de los Trabajadores? 10

FINALIDAD DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO 11

A TENER EN CUENTA PARA EL CÁLCULO INDEMNIZATORIO 11
El salario regulador 11
¿Qué tiempo de prestación de servicios? 13
PRORRATA POR MESES DE LOS PERIODOS INFERIORES AL AÑO 13

CÁLCULO DE LOS DÍAS DE INDEMNIZACIÓN. 13

SALARIOS DE TRAMITACIÓN 14

FINIQUITO 15

CUADRO RESUMEN INDEMNIZACIONES 16

EJEMPLO DE CESE DE TRABAJADOR CON PREAVISO DE 15 DÍAS. 17

EJEMPLO DE CESE DE TRABAJADOR POR DESPIDO DISCIPLINARIO 20

1.- En caso de que la empresa no acepte la readmisión del trabajador y decida indemnizar. 20

EJEMPLO DE CESE DE TRABAJADOR POR DESPIDO OBJETIVO 23

PREGUNTAS FRECUENTES 26

En la carta de despido por causas económicas ¿Cómo se hace constar en la carta estos problemas económicos para que no puedan reclamar improcedencia? ¿Se adjunta algún tipo de documentos? 26
Despidos por incumplir objetivos comerciales en la empresa 26
Reconocer la improcedencia del despido en el SMAC 26
¿Que se paga en la indemnización? 26
Comunicar el despido 26
Despido Objetivo, preaviso 26
Despido Objetivo, y posterior contratación de un trabajador 26
Modificar las condiciones del contrato de trabajo 27
Daños morales ¿Cómo se calculan? 27
Despido disciplinario ¿Se puede ampliar una carta de despido que ya se ha notificado? 27
Despido disciplinario ¿Es obligatorio comunicarlo? 27

FORMULARIOS 28

PAPELETA DE CONCILIACION 28
CARTA DE DESPIDO DISPLINARIO 33
CARTA DE DESPIDO DISCIPLINARIO SIN CAUSAS 34
CARTA DE DESPIDO RECONOCIENDO LA IMPROCEDENCIA 35
CARTA DE DESPIDO POR CAUSAS ECONOMICAS 36

2 Despidos

C/Marques de Estella, 15
29670 San Pedro Alcántara
Málaga

☎ *952782877 - 692396415*
www.cursosnominas.es
info@academiatron.com

¿QUÉ ES LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL?

- Es cuando el contrato llega a su fin.
- Pone punto y final a la relación jurídica que vincula a trabajador y empresario.
- Supone que el contrato deja de existir, cesando definitivamente las obligaciones entre las partes: trabajar y remunerar el trabajo

CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. Por voluntad de las partes:
    a) mutuo acuerdo
    b) causas señaladas en el contrato
    c) paso del tiempo
2. A petición del trabajador/a:
    a) - dimisión del trabajador
    b) - por voluntad del trabajador (incumplimiento grave del empresario)
3. Por decisión empresarial:
    a) - despido colectivo
    b) - extinción por causas objetivas
    c) - despido disciplinario
4. Otras causas:
    a) - muerte, invalidez o jubilación del empresario individual o
    b) comerciante
    c) - muerte, invalidez o jubilación del trabajador

EXTINCIÓN POR MUTUO ACUERDO

- El empresario y el trabajador pueden acordar en cualquier momento la extinción del contrato de trabajo y ésta será válida siempre que las partes lo pacten con entera libertad.
- Normalmente será el trabajador el que solicite la baja que aceptará el empresario.
- Mediante la firma del "finiquito", se saldarán las obligaciones entre las partes (abono de salarios, pagas, vacaciones... etc.)
- En estos casos, no existirá derecho a percibir ningún tipo de indemnización.

EXTINCIÓN POR LAS CAUSAS SEÑALADAS EN EL CONTRATO

- Deben ser alegadas por alguna de las partes porque, de lo contrario, el contrato se presumirá prorrogado tácitamente por tiempo indefinido.
- Estas causas no serán válidas cuando constituyan un manifiesto abuso de derecho por parte del empresario, en cuyo caso el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción laboral por despido.

EXTINCIÓN POR EL PASO DEL TIEMPO

Se refiere a la terminación de la duración pactada o la realización de la obra o servicio objeto del contrato Si el contrato ha sido de duración superior al año, la parte del contrato que quiera proceder a su extinción, esto es, tanto el trabajador como el empresario, deberá notificarlo con una antelación mínima de 15 días, excepto en el contrato de interinidad que se estará a lo pactado.
Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los llamados contratos formativos, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo si no se produce su extinción o prórroga expresa y el trabajador continúa prestando servicios.

3 *Despidos*

- El trabajador tiene la obligación de avisar al empresario de que desea extinguir la relación laboral con los días de antelación que a tal efecto se prevean en el contrato o convenio colectivo, sin que sea necesario que el trabajador justifique la causa.
- La falta de este preaviso podrá dar lugar a una sanción económica para el trabajador consistente en el descuento en su liquidación, del importe de tantos días de salario como días de falta de preaviso.
- Es muy importante recordar que, en caso de dimisión, también llamada "baja voluntaria", el trabajador no podrá "cobrar el paro", es decir, no podrá acceder a las prestaciones por desempleo.

DESPIDO OBJETIVO

Se produce cuando se dan una serie de circunstancias que nada tiene que ver con el trabajador o trabajadores, para ello deberá existir fuerza mayor en las siguientes causas.

Económicas	Técnicas	Organizativas	Productivas
Disminución de ingresos o aumento de pérdidas durante 3 trimestres consecutivos	Cambios en el ámbito de lo medios o instrumentos de producción	Cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal	Cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado

CAUSA

- Ineptitud del trabajador
- Falta de adaptación del trabajador
- Necesidad de amortizar puestos de trabajo
- Falta de asistencia al trabajo
- Insuficiencia de consignación presupuestaria

Las causas del despido objetivo se encuentran reguladas en el artículo 52 y en el artículo 51. del Estatuto de los Trabajadores, de fecha 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. La doctrina agrupa las causas objetivas en dos:

A. Las relativas a la capacidad del trabajador, que comprende las previstas en los apartados a) ineptitud conocida o sobrevenida, y b) falta de adaptación a las modificaciones técnicas y del trabajador.
B. Las derivadas de necesidades de funcionamiento de la empresa, en el que se situarían las previstas en el apartado c) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

a) Ineptitud conocida o sobrevenida.

La ineptitud expresa la falta de aptitud por parte del trabajador para el desarrollo y normal realización de su actividad prestacional. Se trata, pues, de la ausencia de condiciones físicas, psíquicas o legales necesarias para desempeñar adecuadamente el trabajo.

A la ineptitud hay que aplicarle lo siguiente:

- Ha de ser verdadera y no disimulada.
- General, es decir, referida al conjunto del trabajo que se le encomienda al trabajador y no relativa a alguno de sus aspectos
- De cierto grado, esto es, ha de determinar una aptitud inferior a la media normal de cada momento, lugar y profesión.
- Referida al trabajador y no debida a los medios materiales o al medio de trabajo.
- Que no sea meramente circunstancial.
- Afectante a las tareas propias de la prestación laboral contratada y no a la realización de trabajos distintos.

b) Falta de adaptación a las modificaciones técnicas y del trabajador

Articulo 52 ETT

"Por falta de adaptación del trabajador las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación".

- Que se produzca una modificación técnica en un puesto.
- Que este sea el puesto habitual del trabajador.
- Que el empleado, por su parte, no se adapte a ese cambio.
- Que la variación en cuestión sea razonable.
- Que hayan transcurrido dos meses, como mínimo, desde el cambio, lo que tiene por finalidad permitirle adaptarse,

c) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. y del trabajador

Esta causa la usan las empresas para extinguir los contratos con menor coste indemnizatorio. Según el Articulo 51.1 ETT se entiende que concurren:

- Causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
- Causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- Causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizaría producción.
- Causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar mercado.

5 *Despidos*

FORMA

- Comunicación por escrito 15 días al trabajador
- El trabajador tendrá derecho a 6 horas semanales retribuidas con el objeto de encontrar nuevo empleo
- En el escrito debe figurar las causas del despido y la fecha del mismo.
- El trabajador tiene derecho a 20 días por año con un máximo de 12 mensualidades

DESPIDO COLECTIVO

Regulado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y en el 124 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, en su redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, así como por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre,

Las causas legales que amparan la viabilidad de esta vía de extinción colectiva son exactamente las mismas que se han analizado para el despido objetivo, de ahí que se den por reproducidas, limitándonos en este apartado a desglosar y estructurar los pasos que debe realizar el empresario si quiere proceder a una extinción colectiva ordenada de los contratos de trabajo.

Así, a los efectos de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto, se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de 90 días, la extinción afecte al menos a:

- 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadoras.
- El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores
- 30 trabajadores en las empresas que ocupen 300 o más trabajadores.

PROCEDIMIENTO DE EXTINCIÓN COLECTIVA

Son tres los elementos que han de concurrir para estar en presencia de un despido colectivo:

1. Causal.
2. Elemento numérico.
3. Elemento temporal, que hace referencia al periodo de tiempo en que tales extinciones se producen.

1) Iniciación del procedimiento (Art. 2 a 6 del RD 1483/2012)
   a) Comunicación escrita de apertura del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores y copia de la misma a la autoridad laboral, si bien con carácter previo debe quedar constituida la comisión representativa.
   b) Contenido del escrito:
      i) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 2 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 3 del Real Decreto 1483/2012.
      ii) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.
      iii) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
      iv) Periodo previsto para la realización de los despidos.
      v) Criterios tenidos en cuenta parala designación de los trabajadores afectados por los despidos:
         (1) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.

6 Despidos

(2) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora, en su caso, indicación de la falta de constitución de esta en los plazos legales.

2) Desarrollo del periodo de consultas (arts. 7 a 11 del RD 1483/2012)
   a) Duración del mismo
      i) Se fijará calendario de reuniones, que deberá cumplirse salvo que las partes acuerden modificar el mismo.
      ii) La primera reunión del periodo de consultas, salvo pacto en contrario, se celebrará en un plazo no inferior a tres días desde la fecha de la entrega de la comunicación.
      iii) Empresas de 50 o más trabajadores: máximo 30 días naturales. Salvo pacto en contrario, conforme al artículo 2 del real decreto, deberán celebrarse durante el mismo, al menos, tres reuniones, separadas por un intervalo no superior a nueve días naturales ni inferior a cuatro días naturales.
      iv) Empresas de menos de 50 trabajadores: máximo 15 días naturales Salvo pacto en contrario, conforme al artículo 2 del real decreto, deberán celebrarse durante el mismo, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a seis días naturales ni inferior a tres días naturales.
   b) Deber de las partes de negociar de buena fe.
3) Finalización del procedimiento (arts. 12 a 15 del RD 1483/2012)
   a) Con acuerdo: el empresario trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo, así como copias de las actas de las reuniones del periodo de consultas.
   b) Sin acuerdo: el empresario comunicará a la autoridad laboral y los representantes de los trabajadores la decisión final. En todo caso, con acuerdo o sin él, comunicará a los representantes de los trabajado res y a la autoridad laboral la decisión sobre el despido colectivo. La comunicación que proceda se realizará como máximo en el plazo de 15 días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas. Transcurrido dicho plazo se producirá la caducidad del procedimiento, sin perjuicio de la posibilidad de iniciar nuevo procedimiento.
   c) Notificación de los despidos (art. 14 del RD1483/2012):
      i) Notificación individual a los trabajadores.
      ii) Comunicación escrita expresándola causa.
      iii) Puesta a disposición simultánea a la entrega de la comunicación escrita, de la indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año, y con un máximo de 12 mensualidades.
      iv) Fecha de efectos del despido: en todo caso, deberán haber transcurrido como mínimo 30 días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos.
      v) Si el despido colectivo afecta a más de 50 trabajadores, la empresa deberá ofrecerá los trabajadores afectados un piando recolocación externa a través de empresas autorizadas. Dicho plan deberá incluir medidas de formación, orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. Esto no será de aplicación a las empresas incursasen procedimientos concúrsales. La autoridad laboral, a través del servicio público de empleo estatal, verificará la acreditación de esta obligación y en su caso, podrá requerirá la empresa para, que proceda a su cumplimiento.
      vi) Colectivos a tener en cuenta: los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado en el periodo de consultas se podrán establecer otros colectivos, tales trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.
4) Papel de la autoridad laboral (art. 10 del RD1483/2012):
   a) Obligación de comunicar al Servicio público de Empleo Estatal la comunicación escrita y recabará con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre las causas

Despidos 7

C/Marques de Estella, 15
29670 San Pedro Alcántara
Málaga
☎ *952782877 - 692396415*
www.cursosnominas.es
info@academiatron.com

alegadas por la empresa, informe que deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas.

b) Velar por la efectividad del periodo de consultas y facultad de advertir y recomendar a las partes durante tal periodo.
c) A petición conjunta de las partes, durante el periodo de consultas puede realizar actuaciones de mediación con el fin de buscar soluciones, así como realizar funciones de asistencia.
d) Deja de ser preceptiva la necesidad de autorización de la autoridad laboral.

DESPIDO DISCIPLINARIO

Según el artículo 5 c) del Estatuto de los Trabajadores:

"Los trabajadores tienen como deberes básicos: cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas".

Y el artículo 20 dice:

"El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue".

La potestad disciplinaria es una facultad de todo empresario, utilizarla o no depende únicamente de él o de la persona en quien delegue, y no es ocioso destacar que hay determinadas conductas que no pueden dejarse sin sancionar, debiendo el empresario ser consecuente en su toma de decisiones, sin olvidar que, con carácter general, el empresario manda y el trabajador obedece.

CAUSAS

- Falta de asistencia o impuntualidad reiterada.
- Indisciplina o desobediencia en el puesto de trabajo.
- Ofensas verbales o físicas al empresario o compañeros de trabajo.
- Trasgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza
- Disminución del rendimiento del trabajo de forma reiterada
- Embriaguez habitual o toxicomanía
- Acoso por razón de origen racial o étnico

FORMA

- Recopilación de pruebas: Antes de tomar cualquier decisión, es fundamental reunir pruebas claras y objetivas que respalden las faltas o incumplimientos del trabajador.
- Comunicación escrita de los hechos: La empresa debe entregar una carta formal al trabajador, detallando los motivos concretos del despido y las pruebas que los sustentan.
- Realización de la audiencia previa: Según la reciente sentencia del Tribunal Supremo, se debe otorgar al trabajador la posibilidad de defenderse antes de formalizar el despido. Este trámite garantiza el derecho a la defensa.
- Pliego de descargos del trabajador: Durante la audiencia, el trabajador tiene la oportunidad de presentar su versión de los hechos, aportar pruebas y argumentar en su defensa. La empresa deberá considerar estos descargos de manera objetiva antes de tomar una decisión definitiva

- Formalización del despido tras la audiencia: Una vez escuchado al trabajador y evaluados sus argumentos, la empresa podrá, si procede, emitir la carta definitiva de despido y notificarlo oficialmente.

IMPUGNACIÓN DESPIDO

1. Solicitud de acto de conciliación en el servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC).
2. Asistir al acto de Conciliación en la fecha que te indiquen
3. Si hay acuerdo, el SMAC levantará acta vinculante y FIN
4. Si no hay acuerdo, el SMAC levantará acta de que el acto ha sido "sin avenencia".
5. Redacción de demanda y presentación en lo Juzgado de lo Social junto al acta del SMAC
6. El día del juicio hay un nuevo intento de conciliación judicial.
7. Si no hay acuerdo se celebra el juicio.
8. Pasado unos días el juez dicta sentencia. Si no se está de acuerdo, la empresa o el trabajador, se presenta recurso ante la Sala de lo Social del TSJ. Es necesario abogado o graduado social.
9. La Sala de lo Social confirma modifica o anula la sentencia, si no se está de acuerdo, se presenta recurso ante el Tribunal Supremo, necesario un abogado. Y por último el Tribunal Constitucional.

CALIFICACION DESPIDOS

La calificación de los despidos sigue siendo la misma que la que preveía la Ley de procedimiento laboral, esto es, procedente, improcedente o nulo, ahora bien, llamamos la atención, entre otras, sobre la modificación introducida en cuanto a la calificación del despido disciplinario.

- El primer apartado del artículo 110 de la ley reguladora establece el derecho de opción del empresario entre la readmisión y abono de los salarios de tramitación, o la indemnización de 33 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año, y con un máximo de 24 mensualidades
- El Titular de la opción entre la readmisión o la indemnización pueden en el acto del juicio, anticipar el sentido de su opción mediante expresa manifestación en tal sentido.
- Mediante solicitud de la parte demandante podrá acordarse, en caso de improcedencia, tener por hecha la opción por la indemnización, declarando extinguida la relación laboral en la propia sentencia, y condenando al empresario a abonar la indemnización por despido calculada hasta la fecha de la sentencia

Despido	Calificación	Indemnización
Disciplinario	Improcedente	33 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año.
Objetivo	Procedente	20 días por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año.
	Improcedente	33 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año.
Colectivo	Decisión Extintiva del empresario	20 días por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades.

Procedente. El empresario ha logrado acreditar las causas alegadas en la comunicación escrita y cumplido los requisitos formales establecidos para cada tipo de despido.

Improcedente. El empresario no ha logrado acreditar la causa alegada en la comunicación escrita o se han incumplido los requisitos formales establecidos.

Nulo. La sentencia declarará nula la extinción cuando tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o vulnere derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador afectado por la decisión empresarial. Asimismo, será nula, salvo acreditación de la causa imputada, en los supuestos de maternidad, paternidad, excedencia por cuidado de hijos y otros. En los supuestos de despido colectivo, será nula si se incumplen los periodos establecidos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

¿Qué dice el Estatuto de los Trabajadores?

Nos tenemos que ir a las disposiciones transitorias quinta y sexta.

Disposición transitoria quinta. Indemnizaciones por despido improcedente.

1. La indemnización por despido prevista en el apartado I del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1 /1 995, de 24 de marzo, en la redacción dada por el presente real decreto-ley, será de aplicación a los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor del mismo.
2. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del presente real decreto-ley se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de Prestación de servicios posterior. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este real decreto-ley resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará este como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.
3. En el caso de los trabajadores con contrato de fomento de la contratación indefinida, se estará a lo dispuesto en la disposición transitoria sexta de este real decreto-ley

Disposición transitoria sexta. Contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados antes de la entrada en vigor de este real decreto-ley.

Para los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del derogado Real Decreto-Ley 3/2012 2, se utilizarían dos parámetros de cálculo, sí el despido fuera calificado de improcedentes saber:

- A razón de 45 días por año de servicio hasta el11 de febrero de 2012, fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012, de 1 0 de febrero, con los límites establecidos en la transitoria.
- Y a razón de 33 días por año de servicio, a partir del 12 de febrero de 2012, con un **máximo de 24 mensualidades**.

Disposición transitoria undécima. Indemnizaciones por despido improcedente.

1. La indemnización por despido prevista en el artículo 56.1 será de aplicación a los contratos suscritos a partir del 12 de febrero de 2012.
2. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 se calculará a razón de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y a razón de treinta y tres días de sala rio ñor afín de servicio por el

tiempo de prestación de servicios posterior, prorrateándose igualmente por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a **setecientos veinte días** de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará este como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a **cuarenta y dos mensualidades**, en ningún caso.

3. A efectos de indemnización por extinción por causas objetivas, los contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron.

FINALIDAD DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

La razón de ser de la indemnización por despido es la reparación del daño por la pérdida del puesto de trabajo, presumiéndose que, extinguido el contrato de trabajo, se produce siempre un daño tanto a nivel profesional como a nivel personal. Ahora bien, como función compensadora de la pérdida de empleo, la indemnización se configura, con carácter general, como un valor tasado y establecido legalmente.

Artículo 56.1 E.T.

- Cuando el despido sea declarada improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferior a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.
- En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, sí tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

4. Si el despedido fuera un representante Legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a este. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, esta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2.

A TENER EN CUENTA PARA EL CÁLCULO INDEMNIZATORIO

Dos son los valores o elementos a tener en cuenta:

- Salario regulador al momento del despido.
- Tiempo de prestación de servicios/antigüedad.

El salario regulador

Para la determinación del salario regulador debemos partir del concepto de salario establecido en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores:

"Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo."

Despidos 11

En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2 de esta ley, el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

Delimitado legalmente lo que es salario, para la determinación del salario regulador a efectos del despido, debemos tener en cuenta los recibos salariales del trabajador afectado por la decisión extintiva, teniendo en cuenta las siguientes particularidades:

- Analizar la estructura salarial del convenio colectivo de aplicación, si lo Hubiera, o los acuerdos alcanzados entre las partes en materia salarial.
- Analizar si el salario que percibe el trabajador afectado es fijo o variable. El salario regulador variará sustancialmente si la estructura salarial es variable. En este caso, el salario a tener en cuenta será el promedio, como mínimo, de los seis meses anteriores al despido.
- El salario regulador debe siempre incluir la prorrata de pagas extraordinarias.
- Debe desterrarse la tradicional diferencia entre un trabajador mensual o diario. Así, la Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de junio de 2008, de casación para unificación de doctrina, así como la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de enero de 2011, que mantiene la doctrina establecieron:

"Los parámetros que establece el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores para cuantificar la indemnización que corresponde son el salario diario y el tiempo de prestación de servicios [textualmente: "cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio"], y el primero de aquellos no puede sino consistir en el cociente que resulte de dividir -supuesto de declararse probado el salario anual- esta retribución global por los 365 días que al año corresponden [366 para el caso de año bisiesto]; y no por la cifra que en definitiva se mantiene en la decisión recurrida, la de 360 días, que es el resultado obtenido al multiplicar los dos divisores utilizados [12 x 30] y que responde al erróneo criterio de prescindir que la mensualidad tiene el promedio real de 30,42 días [365/12] y atender a los artificiales 30 días a menudo utilizados por la práctica forense con inequívoco apoyo en la redacción originaria -vigente hasta el Decreto 1836/1974, de 3 1 de mayo-del artículo 7 del Código Civil ["Si en las leyes se habla de meses... se entenderá que los meses son de treinta días... Si los meses se determinan por sus nombres, se computarán por los días que respectivamente tengan"] y que también en ocasiones establece el legislador [así, para la determinación de la base reguladora en las situaciones de incapacidad temporal], conforme al artículo 13 del Decreto 1646/1972»-

- ¡Los incentivos variables o bonus deben tenerse en cuenta para calcular el salario reguladoras, así como las horas extraordinarias realizadas de forma habitual!
- El salario en especie debe tenerse en cuenta para el cálculo del salario regulador a efectos del despido.
  Las horas extraordinarias únicamente formarán parte del salario regulador si se realizan de forma habitual, debiendo promediar las del último año.
  Las pagas extraordinarias deben, obligatoriamente, tenerse en cuenta.

- Las opciones sobre acciones, esto es, las stock options, con carácter general, son salario y en consecuencia computan a efectos del despido.
- No tener en cuenta los conceptos que no tienen naturaleza salarial: artículo 26 2 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 147.2, antes artículo 1 09, de la Ley General de la Seguridad Social, artículo 23 del Real Decreto 2064/1995, por el que se aprueba el Reglamento general sobre cotización y liquidación a la Seguridad Social. Tener en cuenta el Real Decreto-Ley 6/2013, de 20 de diciembre, así como el Real Decreto 637/2014, de 25 de julio, por el que se modifica el artículo 23 del Reglamento de cotización.

- Tener en cuéntalos supuestos excepcionales de reducción de jornada por guarda legal, sin olvidar la previsión contenida en la disposición adicional novena del Estatuto de los Trabajadores.

¿Qué tiempo de prestación de servicios?

No hay que confundir nunca la antigüedad con el tiempo de prestación de servicios, y son conceptos distintos, si bien en la práctica, para la cuantificación de la indemnización por despido se suele utilizar el concepto de antigüedad. A veces, ambos conceptos coincidirán, pero la realidad es que los mismos no deben confundirse.

Por antigüedad debe entenderse la que pudiese asignarse al trabajador en el contrato de trabajo que inicie una relación laboral, derivada de respetar la lograda con anteriores contratos, respecto a los cuales no tiene por qué suponer subrogación.

Por tiempo de servicios debe entenderse el que se genere en desarrollo del contrato.

Hay que tener en cuenta:

- Analizar si la antigüedad en la empresa se corresponde con el tiempo de prestación de servicios del último contrato.
- Valorar si el empresario ha reconocido una antigüedad superior al tiempo de prestación de servicios a efectos indemnizatorios.
- Si hay concatenación fraudulenta de contratos.
- Tener en cuéntala Teoría de la Unidad esencial del Vínculo. Entre otras, Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de julio de 2010.
- Tener en cuenta los supuestos de sucesión de contratas.
- Tener en cuenta las particularidades de los trabajadores fijos discontinuos, y los de a tiempo parcial.

PRORRATA POR MESES DE LOS PERIODOS INFERIORES AL AÑO

¿Qué ha de entenderse por prorrata mensual? "prorratear por meses los periodos inferiores al año»."

Para todo el tiempo de servicios inferior a un año, habrá de aplicar la norma contenida en el precepto objeto de análisis, que consiste en prorratear en todo caso «por meses [y no por días en ningún caso] los periodos de tiempo inferiores a un año».

De esta manera, sea cual fuere el número de días servido a partir del último mes completo, el prorrateo ha de hacerse «por meses», esto es, como si se hubiera trabajado la totalidad del mes, fórmula esta elegida por el legislador que se presenta como adecuada y simple y, por otra parte, de escasa trascendencia económica a favor del trabajador». Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de febrero de 2011

CÁLCULO DE LOS DÍAS DE INDEMNIZACIÓN.

La fórmula de cálculo la reflejamos con un ejemplo.

Trabajador que presta servicio durante 2 años 4 meses y 20 días. Salario mes con prorrata= 2.800,00 €/30=93,33 €

Por dos años 33 días cada año (33 días por 2 años) ..... 66,00 días
Por 4 meses (33 días de salario/12 meses X 4 meses) ..... 11,00 días
Por 20 días (33 días de salario/12 meses X 1 meses) ..... 2,75 días
TOTAL ..... 79,75 días

Despidos 13

79,75 X 93,33 = 7.443,33 €

No pasa del tope, ya que no supera las 24 mensualidades que marca la ley.

2.800,00 X 24 meses = 67.200,00 €

Para calcular el tope máximo lo realizamos con un ejemplo.

Salario anual del trabajador con prorrata = 35.000,00 €

Formula
Salario anual / 365 días = salario por día X 30 día = salario mes
Salario mes X tope = límite máximo de indemnización.

35.000,00 / 365 = 95,89 €
95,89 X 30 días = 2.876,71 €
2.876,71 X 24 meses = **69.041,04 €** que es el tope máximo de indemnización.

SALARIOS DE TRAMITACIÓN

Quedo claro con la última reforma laboral que el legislador quería suprimir los salarios de tramitación, manteniendo los mismos, únicamente, para los supuestos de calificación del despido como nulo, o los supuestos de opción por la readmisión, o en caso de trabajador representante de los trabajadores.

Definimos los salarios de tramitación como la suma debida al trabajador por los salarios dejados de percibir durante la tramitación del proceso judicial por despido, y que se devengan desde la fecha del despido nulo o improcedente hasta la de la notificación de la sentencia o hasta que hubiere encontrado empleo si la colocación es anterior a la sentencia; o bien hasta la fecha de la opción, cuando corresponda al empresario, por la extinción del contrato en los supuestos de improcedencia.

Conforme a la nueva legislación, art. 56.2 ET, existirán salarios de tramitación cuando sea declarada judicialmente la improcedencia de un despido por inexistencia de causa y la empresa no hubiese cumplidos con los siguientes requisitos:

- Hubiese reconocido la improcedencia.
- Ofreciera al trabajador o hubiese depositado en el Juzgado de lo Social la indemnización pertinente a la improcedencia en 48 horas.
- Si el trabajador impugna dicha decisión por la vía judicial, y finalmente el juez de lo Social declara la improcedencia del despido, además de la indemnización correspondiente, el trabajador tendrá derecho a percibir los salarios que hubiese percibido desde el día del despido hasta la fecha de la sentencia. A estos salarios se les denomina "salarios de tramitación".

El objetivo principal de los salarios de tramitación, según había declarado con reiteración el Tribunal Supremo es el de compensar al trabajador de uno de los perjuicios que para él derivan del hecho del despido y durante la tramitación del proceso correspondiente.

14 *Despidos*

FINIQUITO

(Artículo 49.2 del et) Empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas. Asimismo, el trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito».

La liquidación es una obligación tanto para el empresario como para el trabajador, es decir, si hay cantidades pendientes de abono, el empresario debe proponer el desglose de las mismas en el documento de liquidación y el trabajador, si está de acuerdo con las mismas, proceder a su firma.

- Las cantidades objeto de liquidación son variables y dependen de la estructura salarial del convenio colectivo que fuera de aplicación o de los acuerdos alcanzados entre las partes.
- Con carácter general las cantidades a liquidar son: pagas extraordinarias vacaciones e indemnizaciones.
- La liquidación de las pagas extraordinarias soporta retención del impuesto sobre la renta de las personas físicas, pero no está sujeta a cotización a la Seguridad Social, al estar prorrateada mensualmente.
- La liquidación de las vacaciones soporta impuesto sobre la renta de las personas físicas y cotización a la Seguridad Social.
- Si el empresario no procediera a liquidar y abonar las cantidades adeudadas, el trabajador tendrá el plazo de un año desde que la acción pudiera ejercitarse: artículo 59.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la posibilidad de acumulación a la acción de despido en los términos establecidos en el artículo 26.3 de la Ley reguladora de la jurisdicción i social.

Definición de Finiquito: Documento por el que las partes manifiestan su voluntad de dar por extinguida la relación laboral que les unía. Al finiquito se le concedía un valor liberatorio y liquidatario absoluto, parecía que una vez firmado el trabajador ya no podía ejercer ninguna acción contra el empresario, no siendo esto correcto.

Algunas características:

- Salvo que el finiquito sea el soporte de una lícita transacción la suscripción de este tipo de documentos no puede surtir eficacia extintiva.
- El control sobre la validez del negocio extintivo en los finiquitos se limita constatar por parte de los tribunales que en el consentimiento de las partes no concurría ningún vicio.
- La suscripción de un finiquito no puede servir de impedimento para que, posteriormente, el trabajador perciba aquellas retribuciones que, habiendo sido devengadas por su trabajo, no hayan sido incluidas en el documento.
- Puede que, en esta materia, existan actos fraudulentos, pero ello no significa que haya que olvidar el principio tradicional en nuestro derecho de que «el hombre se obliga de la manera que quiera», pero que lo útil es instrumentar mecanismos de garantía, que tiendan a la eliminación de fraudes.
- Los trabajadores no puedan disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario o por convenio colectivo.
- El finiquito, sin perjuicio de su valor normalmente liberatorio-deducible, en principio, de la seguridad del tráfico jurídico e incluso de la buena fe del otro contratante-viene sometido como todo acto jurídico o pacto del que es emanación externa a un control judicial. Control que puede y debe recaer, fundamentalmente, sobre todos aquellos elementos esenciales del pacto previo-mutuo acuerdo, o en su caso transacción-en virtud del cual aflora al exterior y es, con motivo de este examen e

Despidos 15

C/Marques de Estella, 15
29670 San Pedro Alcántara
Málaga
☎ 952782877 - 692396415
www.cursosnominas.es
info@academiatron.com

interpretación, cuando puede ocurrir que el finiquito pierda su eficacia normal liberatoria sea defectos esenciales en la declaración de la voluntad, ya por falta del objeto cierto que sea materia del contrato o de la causa de la obligación que se establezca (art. 1.261 del Código Civil)» ya por ser contrario a una norma imperativa, al orden público o perjudique a tercero

Los efectos de la firma del finiquito, con carácter general extingue la relación laboral y liquida las deudas pendientes nacidas en seno de la relación laboral tanto del trabajador como de la empresa. El consejo práctico no puede ser otro que el de «en caso de duda firmar como "NO CONFORME".

El plazo para la impugnación del documento de finiquito es de un año desde que la acción pudiera ejercitarse (art. 59.2 del Estatuto de los Trabajadores).

CUADRO RESUMEN INDEMNIZACIONES

MOTIVO EXTINCIÓN	INDEMNIZACION LEGAL	DESEMPLEO	NORMATIVA
Mutuo acuerdo	-	NO	ET Art.49.1 a)
Consignada en el contrato	-	SI	ET Art.49.1 b)
Eventual u obra o servicio convenido	Con carácter general 12 días / año	SI	ET Art.49.1 c) y Disposición Transitoria 8ª
Dimisión del trabajador (*) Víctima de Género		NO (*)SI	ET Art.49.1 d) (*)ET Art.49.1 m)
Extinción indemnizada por voluntad del trabajador a) Recisión unilateral	20 días/año. Máximo 9 mensualidades (modificación sustancial condiciones de trabajo) o 12 mensualidades (Traslado	SI	ET Art.41.3.2º y Art.40.1
b) Resolución judicial	33 días/año. Máximo 24 mensualidades Disp.trans. respecto a contratos previos a 02/12/2012	SI	ET Art.50.2 y Art.56.1 y disp. trans. 11ª
Muerte de trabajador	15 días de Salario	NO	ET Art.49.1 e)
Incapacidad del trabajador	-	SI/NO	ET Art.49.1 e)
Jubilación del Trabajador		NO	ET Art.49.1 f)
Muerte, Incapacidad y Jubilación del empresario	1 mes	SI	ET Art.49.1 g)
Extinción de la personalidad jurídica	20 días/año. Máximo 12 mensualidades	SI	ET Art.49.1 g)
Despido Objetivo a) Improcedente	33 días/año. Máximo 24 mensualidades (*)Disp.trans. respecto de contratos previos a 12/02/2012	SI	ET Art.53.5 y 56.1. disp.trans. 11ª
b) Procedente	20 días/año. Máximo 12 mensualidades	SI	ET Art.53.1 b)
Despido Disciplinario Improcedente	33 días/año. Máximo 24 mensualidades (*)Disp.trans. respecto de contratos previos a 12/02/2012	SI	ET Art.56.1. disp.trans. 11ª
Despido Colectivo Procedente	20 días/año. Máximo 12 mensualidades	SI	ET Art.51.4 y 53.1 b)

16 Despidos

EJEMPLO DE CESE DE TRABAJADOR CON PREAVISO DE 15 DÍAS.

Trabajador Oficial Administrativo, Grupo de cotización 5, situación para AT y ET "a", comunica con preaviso de 15 días que cesa su actividad en la empresa, causando baja el día 13/10/20XX, trabajando 12 días este mes. Este año no ha disfrutado de vacaciones. El contrato que tenía era indefinido.

- Salario Base: 1.200,00 €
- 2 pagas de devengo semestral por valor del salario base, verano y Navidad
- IRPF 12%

Salario Base = 1.200,00 / 30 días X 12 días trabajados = 480,00 €
Prorrata Extras= 1.200,00 X 2 pagas / 360 días X 12 días trabajados = 80,00 €

Total, BCC = 560,00 €

La paga de verano se abonó en su momento por lo que no se incorpora al finiquito.

Parte Proporcional Paga de Navidad

Desde el día 01/07 han pasado 104 días

1.200,00----------180 días
x----------104 días

1.200,00 X 104 días / 180 días = **693,33 €**

Parte Proporcional Vacaciones

No ha disfrutado ningún día, por lo que se le abona lo que le corresponde.

30----------365 días
x----------286 días

Le corresponde 24 días

Cálculo del Salario

1.200,00 /30 = 40,00 €

Prorrata Pagas Extras

(1.200,00 X 2) /360 días = 6,67 € diario de prorrata

40,00 + 6,67 = 46,67 X 24 días =**1.120,08€**

Se suman las dos bases, la BCC del mes actual y la de Vacaciones:

560,00 + 1.112,22 € = **1.672,22 €**

17 *Despidos*

C/Marques de Estella, 15
29670 San Pedro Alcántara
Málaga
☎ *952782877 - 692396415*
www.cursosnominas.es
info@academiatron.com

Hay que realizar una liquidación complementaria para liquidar los seguros sociales que corresponde a las vacaciones.

Las percepciones correspondientes a vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas y que sean retribuidas a la finalización de la relación laboral son objeto de liquidación y cotización complementaria a la del mes de la extinción del contrato. La liquidación y cotización complementaría comprenden los días de duración de las vacaciones, aun cuando alcancen también' al siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral durante los mismos, sin prorrateo alguno y con aplicación, en su caso, ¿del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados. LGSS art. 147.

Procedimiento:

1. Si la extinción de la relación laboral se produce a lo largo del mes, procede una liquidación complementaria por el número de días de vacaciones, que le correspondan al trabajador con el límite del número de días que reste hasta la finalización de dicho mes, consignándose la base de cotización correspondiente a tales días.
2. Sí el número de días de vacaciones excediese del número de días del mes que quedase desde la fecha de La finalización de la relación laboral, la TGSS emite un recibo correspondiente al mes siguiente y por los días que restaren y la base de cotización que corresponda a tales días.
3. Si La finalización de la relación laboral se produjera el último día del mes, la cotización correspondiente se liquida al siguiente mes, en la que se incluyen tanto los días de vacaciones no disfrutadas como La base de cotización del mes

Si el periodo de vacaciones devengadas y no disfrutadas, incluyera una fracción de día, se considera un día completo a efectos de cotización.

Por lo que no hay que olvidar que, aunque se incluyan en la nómina, se debe de generar 2 boletines de cotización, 1 por la nómina y otro por las vacaciones.

Despidos 18

C/Marques de Estella, 15
29670 San Pedro Alcántara
Málaga

☎ *952782877 - 692396415*
www.cursosnominas.es
info@academiatron.com

Empresa	INFORMATICA TRON S.L.	Trabajador	MENSUAL ORDINARIA EXTINCION CONTRATO
Domicilio	MARQUES DE ESTELLA, 15	NIF	XXXXXXXX tipo de contrato 100
C.I.F.	B29378148	Nº afiliacion la seguridad social	XXXXXXXXX
Codigo de cuenta de cotizacion a la seguridad social	29321456789	categoria o grupo profesional	XXXXXXXXX
		grupo de cotizacion	XXXXXXXXX

Periodo de liquidacion del 01 de octubre al 12 de octubre de 20XX — T.dias: 12

I. DEVENGOS

1. Percepciones salariales

Salario base		480,00
Complementos salariales		
P.P. Vacaciones		1.120,00
horas estraordinarias estructurales		
Horas extraordinarias no estructurales		
Gratificaciones extraordinarias	P.P. Navidad	693,33
Salario en especie		

2. Percepciones no salariales

Indemnizaciones o suplidos	
Prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social	
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos	
otras percepciones no salariales	

A. TOTAL DEVENGADO 2.293,33

II. DEDUCCIONES

1. Aportacion del trabajador a las cotizaciones a la seguridad social y conceptos de recaudacion conjunta

			BASES	
Contingencias comunes	4,70	%	1.680,00	78,96 €
Equidad Intergeneracional	0,12	%	1.680,00	2,02 €
Desempleo	1,55	%	1.680,00	26,04 €
Formacion profesional	0,1	%	1.680,00	1,68 €
Horas extraordinarias				
Fuerza mayor o estructurales	2	%	0,00	- €
No estructurales	4,7	%	0,00	- €
TOTAL APORTACIONES				108,70 €
2. Impuesto sobre la renta de las personas fisicas	12,00	%	2.293,33	275,20 €
3. Anticipos				
4. Valor de los productos recibidos en especie				- €
5. Ingreso a cuenta IRPF productos recibidos en especie				- €
6. Otras deducciones				

B. TOTAL A DEDUCI 383,90

LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B) 1.909,44

Firma y sello de la empresa

..... De ..... De .....
Recibi

DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACION CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCION DEL IRPF

			BASE	TIPO	APORTACION EMPRESA
1. Base de cotizacion por contingencias comunes					
Remuneracion mensual	*480,00*				
Prorrata de pagas extraordinarias	*80,00*				
	TOTAL		1.680,00	23,60%	396,48
Equidad Intergeneracional				0,58%	9,74
2. Contingencias profesionales		AT y EP	1.680,00	1,50%	25,20
		Desempleo		5,50%	92,40
		Formación Profesional		0,60%	10,08
		Fondo Garantía Salarial		0,20%	3,36
3. Cotizacion adicional por horas extraordinarias					
4. Base sujeta a retencion del IRPF			2.293,33		

EJEMPLO DE CESE DE TRABAJADOR POR DESPIDO DISCIPLINARIO

Trabajador con la categoría profesional de Oficial administrativo, grupo 5 de cotización, con contrato indefinido y a jornada completa desde el 20-10-1998, es despedido por motivos disciplinario el día 31/05/2020 Disfrutó en Abril de 5 días de Vacaciones.

El trabajador presenta reclamación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, celebrándose el acto de conciliación el día 15/06/2020, resultando SIN AVENENCIA. El trabajador interpone demanda de despido ante el Juzgado de lo Social, celebrándose el juicio el día, 01/09/2020, la empresa acepta la improcedencia del despido en el acto de conciliación previo. La empresa puede optar por indemnizar al despedido, quedando extinguida La relación laboral el día en que se produjo el despido o readmitir al trabajador pagándole los salarios dejados de percibir desde el día del despido. Vemos la primera opción.

1.- En caso de que la empresa no acepte la readmisión del trabajador y decida indemnizar.

- Salario Base: 1.200,00 €
- 2 pagas de devengo semestral por valor del salario base, verano y Navidad
- IRPF 12%

Salario Base = 1.200,00
Prorrata Extras= 1.200,00 X 2 pagas / 12 = 200,00
Total, BCC = 1.400,00 €

Parte Proporcional Paga de Verano

Desde el día 01/01 al 31/05 han pasado 150 días

1.200,00----------180 días
x----------151 días
1.200,00 X 150 días / 180 días = **1.006,67 €**

Parte Proporcional Vacaciones

Ha disfrutado de 5 días, por lo que se le abona lo que le corresponde.

30----------365 días
x----------151 días

Le corresponde 12 días, pero ha disfrutado 5 días, por lo que se le resta y queda por finiquitar 7 días de vacaciones.

Cálculo del Salario: 1.200,00 /30 = 40,00 €
Prorrata Pagas Extras: (1.200,00 X 2) /360 días = 6,67 € diario de prorrata

40,00 + 6,67 = 46,67 X 7 días =**326,67 €**

Indemnización

Salario Base= 1.200,00 X 12 pagas = 14.400,00 €
P.P Extras= 1.200,00 X 2 pagas = 2.400,00 €

Total, Salario Anual= 16.800,00 €

Importe Diario Indemnización=16800/365 días **46,03 €**

Cálculo de días de indemnización.

Periodo antes del 12/02/2012
Desde el día 20/10/1998 al 12/02/2012 son 13 años 3 meses y 23 días
13 años = 45 días X 13 = 585 días
3 meses: 45 días/12X3 = 11,25 días
23 días= 45 días/12X1= 3,75 días (Si es una fracción de un mes se computa por entero)
TOTAL, días = 585 + 11.25 + 3.75 = 600 días

Periodo después del 12/02/2012
Desde el día 12/02/2012 al 31/05/2020 son 8 años 3 meses y 19 días
8 años = 33 días X 8 = 264 días
3 meses: 33 días/12X3 = 8,25 días
19 días= 33 días/12X1= 2,75 días (Si es una fracción de un mes se computa por entero)
TOTAL, días = 264 + 8.25 + 2.75 = 275 días

TOTAL, DIAS INDEMNIZABLES: 600 + 275 = **875 días**

El importe de la indemnización no puede ser superior a 720 días, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo 12/02/2012 resulte un número de días superior, sin que dicho importe pueda superar las 42 mensualidades.

Por lo tanto, tenemos que tomar 720 días X 46,03 € = **33.139,73 €**

Cotización mes de mayo, a tener en cuenta que hay que realizar otro boletín de cotización para las vacaciones.

Contingencias Comunes		
Empresario	23,60%	407,49 €
Trabajador	4,70%	81,15 €
		488,65 €
Equidad Intergeneracional		
Empresario	0,58%	10,01 €
Trabajador	0,12%	2,07 €
Contingencias Profesionales		
IT	0,80%	13,81 €
IMS	0,70%	12,09 €
	1,50%	**25,90 €**

FOGASA		
Empresario	0,20%	3,45 €
Formación Profesional		
Empresario	0,60%	10,36 €
Trabajador	0,10%	1,73 €
Desempleo		
Empresario	5,50%	94,97 €
Trabajador	1,55%	26,76 €

Empresa	INFORMATICA TRON S.L.	Trabajador	EXTINCION CONTRATO DESPIDO DISCIPLINARIO
Domicilio	MARQUES DE ESTELLA, 15	NIF	XXXXXXX tipo de contrato 100
C.I.F.	B29378148	Nº afiliacion la seguridad social	XXXXXXXXX
Codigo de cuenta de cotizacion a la seguridad social	29321456789	categoria o grupo profesional	XXXXXXXXX
		grupo de cotizacion	XXXXXXXXX

Periodo de liquidacion del 01 de mayo al 31 de mayo de 20XX — T.dias 30

I. DEVENGOS

1. Percepciones salariales

Salario base		1.200,00
Complementos salariales		
VACACIONES		326,67
horas estraordinarias estructurales		
Horas extraordinarias no estructurales		
Gratificaciones extraordinarias	P.P. PAGA VERANO	1.006,67
Salario en especie		

2. Percepciones no salariales

Indemnizaciones o suplidos		
Prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social		
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos		
Indemnización por Despido		33.139,73
otras percepciones no salariales		

A. TOTAL DEVENGADO **35.673,06**

II. DEDUCCIONES

1. Aportacion del trabajador a las cotizaciones a la seguridad social y conceptos de recaudacion conjunta

			BASES	
Contingencias comunes	4,70	%	1.726,67	81,15 €
Equidad Intergeneracional	0,12	%	1.726,67	2,07 €
Desempleo	1,55	%	1.726,67	26,76 €
Formacion profesional	0,1	%	1.726,67	1,73 €
Horas extraordinarias				
Fuerza mayor o estructurales	2	%	0,00	- €
No estructurales	4,7	%	0,00	- €
TOTAL APORTACIONES				111,72 €
2. Impuesto sobre la renta de las personas fisicas	16,00	%	2.533,33	405,33 €
3. Anticipos				
4. Valor de los productos recibidos en especie				- €
5. Ingreso a cuenta IRPF productos recibidos en especie				- €
6. Otras deducciones				

B. TOTAL A DEDUCI **517,05**

LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B) **35.156,01**

Firma y sello de la empresa — ..... De ..... De .... Recibi

DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACION CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCION DEL IRPF

			BASE	TIPO	APORTACION EMPRESA
1. Base de cotizacion por contingencias comunes					
Remuneracion mensual	1.200,00				
Prorrata de pagas extraordinarias	200,00				
	TOTAL		1.726,67	23,60%	407,49
Equidad Intergeneracional				0,58%	10,01
2. Contingencias profesionales		AT y EP	1.726,67	1,50%	25,90
		Desempleo		5,50%	94,97
		Formación Profesional		0,60%	10,36
		Fondo Garantía Salarial		0,20%	3,45
3. Cotizacion adicional por horas extraordinarias			-		-
4. Base sujeta a retencion del IRPF			2.533,33		

EJEMPLO DE CESE DE TRABAJADOR POR DESPIDO OBJETIVO

Trabajador con la categoría profesional de Oficial administrativo, grupo 5 de cotización, con contrato indefinido y a jornada completa desde el 20-10-2002, es despedido por motivos objetivos el día 30/09/2020 Disfrutó en Abril de 18 días de Vacaciones.
Según el artículo 53.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, al trabajador le corresponde una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de servicios, con el límite de 12 mensualidades, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año.

- Salario Base: 1.200,00 €
- Antigüedad: 150,00 €
- Plus Idiomas: 84,00 €
- 2 pagas de devengo semestral por valor del salario base + antigüedad, verano y navidad
- IRPF 12%

Salario Base = 1.200,00 €
Antigüedad = 150,00 €
Plus Idiomas = 84,00 €
Prorrata Extras= 1.200,00 + 150,00 X 2 pagas / 12 = 225,00

Total, BCC = 1.434,00 + 225,00 = 1.659,00

Parte Proporcional Paga de Navidad

Desde el día 01/07 al 30/09 han pasado 91 días

1.350,00----------180 días
x----------91 días
1.350,00 X 91 días / 180 días = **682,50 €**

Parte Proporcional Vacaciones

Ha disfrutado de 18 días, por lo que se le abona lo que le corresponde.

30----------365 días
x----------272 días

Le corresponde 22 días, pero ha disfrutado 18 días, por lo que se le resta y queda por finiquitar 4 días de vacaciones

Cálculo del Salario: 1.434,00 /30 = 47,80 €
Prorrata Pagas Extras: (1.350,00 X 2) /360 días = 7,50 € diario de prorrata

47,80 + 7,50 = 55,30 X 4 días =**221.20 €**

23 *Despidos*

Indemnización

Salario Base =	1.200,00 €
Antigüedad =	150,00 €
Plus Idiomas =	84,00 €
Prorrata Extras= 1.200,00 + 150,00 X 2 pagas / 12 =	225,00 €
TOTAL=	1.659,00 €

Importe Diario Indemnización= 1.659,00 / 30 días = **55,30 €**

Cálculo de días de indemnización.

Periodo antes del 12/02/2012
Desde el día 20/10/2002 al 12/02/2012 son 9 años 3 meses y 23 días
9 años = 45 días X 9 = 405 días
3 meses: 45 días/12X3 = 11,25 días
23 días= 45 días/12X1= 3,75 días (Si es una fracción de un mes se computa por entero)
TOTAL, días = 405 + 11.25 + 3.75 = 420 días

Periodo después del 12/02/2012
Desde el día 12/02/2012 al 30/09/2020 son 8 años 7 meses y 18 días
8 años = 20 días X 8 = 160 días
7 meses: 20 días/12X7 = 11,67 días
19 días= 20 días/12X1= 1,67 días (Si es una fracción de un mes se computa por entero)
TOTAL, días = 160 + 11,67 + 1,37 = 173 días
TOTAL, DIAS INDEMNIZABLES: 420 + 173 = **593 días**

Indemnización Previa = 593 días X 55,30 € = 32.792,90 €

El importe de la indemnización no puede ser superior al tope máximo legal que es el límite de 12 mensualidades.

Tope máximo legal = 1.659,00 X 12 mensualidades = 19.908,00 €

Por lo tanto, tenemos que tomar el tope máximo legal = **19.908,00 €**

Cotización mes de septiembre, a tener en cuenta que hay que realizar otro boletín de cotización para las vacaciones.

Contingencias Comunes			**FOGASA**		
Empresario	23,60%	443,73 €	*Empresario*	0,20%	3,76 €
Trabajador	4,70%	88,37 €			
		532,10 €	**Formación Profesional**		
Contingencias Profesionales			*Empresario*	0,60%	11,28 €
IT	0,80%	15,04 €	*Trabajador*	0,10%	1,88 €
IMS	0,70%	13,16 €			
	1,50%	**28,20 €**	**Desempleo**		
			Empresario	5,50%	103,41 €
			Trabajador	1,55%	29,14 €

24 *Despidos*

Empresa	INFORMATICA TRON S.L.	Trabajador	EXTINCION CONTRATO DESPIDO OBJETIVO
Domicilio	MARQUES DE ESTELLA, 15	NIF	XXXXXXXX tipo de contrato 100
C.I.F.	B29378148	Nº afiliacion la seguridad social	XXXXXXXXX
Codigo de cuenta de cotizacion a la seguridad social	29321456789	categoria o grupo profesional	XXXXXXXXX
		grupo de cotizacion	XXXXXXXXX

Periodo de liquidacion del 01 de SEPTIEMBRE al 30 de SEPTIEMBRE de 20XX — T.dias: 30

I. DEVENGOS

1. Percepciones salariales

Salario base		1.200,00
Complementos salariales		
Antigüedad		150,00
Plus Idiomas		84,00
P.P. VACACIONES		221,20
horas estraordinarias estructurales		
Horas extraordinarias no estructurales		
Gratificaciones extraordinarias	PAGA NAVIDAD	682,50
Salario en especie		

2. Percepciones no salariales

Indemnizaciones o suplidos		
Prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social		
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos		
Indemnización por Despido		19.908,00
otras percepciones no salariales		

A. TOTAL DEVENGADO **22.245,70**

II. DEDUCCIONES

1. Aportacion del trabajador a las cotizaciones a la seguridad social y conceptos de recaudacion conjunta

		BASES	
Contingencias comunes	4,70 %	1.880,20	88,37 €
Desempleo	1,55 %	1.880,20	29,14 €
Formacion profesional	0,1 %	1.880,20	1,88 €
Horas extraordinarias			
Fuerza mayor o estructurales	2 %	0,00	- €
No estructurales	4,7 %	0,00	- €
TOTAL APORTACIONES			119,39 €
2. Impuesto sobre la renta de las personas fisicas	12,00 %	2.337,70	280,52 €
3. Anticipos			
4. Valor de los productos recibidos en especie			- €
5. Ingreso a cuenta IRPF productos recibidos en especie			- €
6. Otras deducciones			

B. TOTAL A DEDUCI **399,92**

LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B) **21.845,78**

Firma y sello de la empresa

..... De ..... De .....

Recibi

DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACION CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCION DE IRPF

			BASE	TIPO	APORTACION EMPRESA
1. Base de cotizacion por contingencias comunes					
Remuneracion mensual		1.350,00			
Prorrata de pagas extraordinarias		225,00			
	TOTAL		1.880,20	23,60%	443,73
2. Contingencias profesionales	AT y EP		1.880,20	1,50%	28,20
	Desempleo			5,50%	103,41
	Formación Profesional			0,60%	11,28
	Fondo Garantía Salarial			0,20%	3,76
3. Cotizacion adicional por horas extraordinarias			-		-
4. Base sujeta a retencion del IRPF			2.337,70		

C/Marques de Estella, 15
29670 San Pedro Alcántara
Málaga

☎ 952782877 - 692396415
www.cursosnominas.es
info@academiatron.com

PREGUNTAS FRECUENTES

En la carta de despido por causas económicas ¿Cómo se hace constar en la carta estos problemas económicos para que no puedan reclamar improcedencia? ¿se adjunta algún tipo de documentos?

En la carta de despido no se adjunta ningún tipo de documentación, lo único es reflejar muy detallado el porqué de la decisión de la empresa, y que no se puede abonar la indemnización por estos motivos económicos, si bien, se reconoce y se procederá a su pago cuando realmente se tenga posibilidad.

Despidos por incumplir objetivos comerciales en la empresa

Los objetivos comerciales se deben de haber reflejado en el contrato de trabajo, es requisito indispensable, haberlo reflejado, así como el cumplimento de estos objetivos por parte del trabajador. Estos objetivos tienen que estar dentro de la realidad empresarial y se asequibles y realizables por el trabajador en ningún caso serán desproporcionados. Hay que reflejar con mucha claridad que el incumplimiento de estos objetivos puede llevar al despido por incumplimiento de objetivos. El artículo 1256 Código civil establece, "La validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes."

Reconocer la improcedencia del despido en el SMAC.

Todo despido es fundamental reconocerlo ya sea en el SMAC o en el juzgado y abonar la indemnización que corresponda, en caso de que se le haya abonado al trabajador, indicar que se reconoce la improcedencia del despido e indicar que le ha sido abonada al trabajador. De esta forma se finaliza el despido. Tenemos que disponer del acta del SMAC, es importantísimo, porque si no lo tenemos el trabajador puede realizar una denuncia, aunque se le haya reconocido y nos podemos ver en dificultades incluso abonar más indemnización. Todo trabajador puede ejercitar su derecho a la tutela judicial.

¿Que se paga en la indemnización?

Todo el salario diario que cobra un trabajador, incluido pagas extras.

Comunicar el despido

Burofax, estar atento a que haya recibido el burofax. WhatsApp, email, carta certificado,
Llamar otras persona, si es representante de los trabajadores, para que firmen en nombre del trabajador que acrediten que se le intentó dar la carta de despido.
Plazo de caducidad de 20 días para demandar el despido.

Despido Objetivo, preaviso

El preaviso de 15 días se abona en la liquidación, no en la carta de despido, donde se abonan los 20 días

Despido Objetivo, y posterior contratación de un trabajador

Dependerá del motivo que se reflejo en la carta de despido. Si el despido ha sido por amortización de puesto de trabajos o económicos por temas de contratación y una vez producido los despidos, se contratan a nuevos trabajadores, esta claro que los despedidos puede alegar improcedencia.

26
Despidos

C/Marques de Estella, 15
29670 San Pedro Alcántara
Málaga

☎ 952782877 - 692396415
www.cursosnominas.es
info@academiatron.com

Modificar las condiciones del contrato de trabajo.

Cambiar el contrato de completo a parcial, Articulo 12, del ET apartado e) "*La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.*"

No se puede realizar el cambio de forma unitaria.

Daños morales ¿Cómo se calculan?

Según la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Artículo 40 en adelante
Tribunal supremo, unif doctrina 5-10-17, EDJ 232953

Despido disciplinario ¿Se puede ampliar una carta de despido que ya se ha notificado?

No. Se puede realizar otro despido que anule el anterior, pero no puede complementar uno con otro. Las cartas de despido no se pueden modificar.

Despido disciplinario ¿Es obligatorio comunicarlo?

El despido siempre se tiene que comunicar por escrito.

27 *Despidos*

CENTRO DE ESTUDIOS INFORMÁTICOS Y EMPRESARIALES

C/Marques de Estella, 15
29670 San Pedro Alcántara
Málaga

☎ *952782877 - 692396415*
www.cursosnominas.es
info@academiatron.com

FORMULARIOS

PAPELETA DE CONCILIACION

¿Quién puede presentar la papeleta de conciliación laboral?

Se podrá presentar este escrito por:

• El trabajador a título particular y personal.
• Representante.

No pasa nada si la papeleta de conciliación es de varios trabajadores. Lo que si tendrás que detallar son los derechos laborales que han sido vulnerados de manera individual, a los efectos de una mayor claridad y posterior demanda.

Requisitos de la papeleta de conciliación laboral.

Como todo escrito que vaya dirigido a una Administración, debe de reunir una serie de requisitos formales.

Para redactar la papeleta de conciliación previa a la demanda deberá de contener los siguientes requisitos:

- Los datos personales de los interesados (demandante y demandado) y sus direcciones.
- Trabajo realizado y en qué lugar, categoría profesional, salario y otras remuneraciones.
- Enumeración ordenada y clara de los hechos planteados y la cuantía económica que se reclama.
- Fecha y firma del solicitante.
- Indicación de si el interesado va a ir asistido por un abogado. No es obligatorio, pero sí recomendable.

Tiempo para presentar papeleta de conciliación.

Para presentar la papeleta de conciliación y demanda, tienes en total 20 días desde el despido. En cambio, si lo que quieras es reclamar salarios tienes en total un año para ejercer acciones.

¿Se puede presentar la papeleta de conciliación online?

La papeleta de conciliación laboral puede presentarse por vía telemática. Para su presentación se necesitará firma electrónica.

En Andalucía a través de la web de la junta de Andalucía.

¿Se puede anular papeleta de conciliación?

Si, se podrá anular la papeleta de conciliación cuando hayamos cometido un error.
Ello no supone ningún problema, pero tendremos que tener muy en cuenta los plazos que menciona la Ley en supuestos de indemnización despido improcedente o bien por reclamación de cantidad-salarios pendientes de pago, ya que los plazos no son los mismos.

Presentar papeleta de conciliación fuera de plazo trae consigo que ya no puedas reclamar en un futuro por esos conceptos.

28 Despidos

C/Marques de Estella, 15
29670 San Pedro Alcántara
Málaga
☎ 952782877 - 692396415
www.cursosnominas.es
info@academiatron.com

Papeleta de conciliación por despido improcedente o nulo

Este supuesto es de los que la empresa, procede a despedir al trabajador, sin hacer entrega de los abonos que correspondan (indemnización, finiquito, salario, etc.)., y sin hacer especial mención en la carta de despido de los presuntos problemas de liquidez.

En la papeleta de conciliación habrá de hacer mención a estos extremos y poder reclamarse en la correspondiente demanda por despido, en el caso de que no haya habido avenencia respecto de las peticiones.

Papeleta de conciliación por despido y reclamación de cantidad

Este modelo de papeleta de conciliación puede que sea de las reclamaciones más frecuentes. En muchas ocasiones el impago de nóminas de una manera continuada, puede dar lugar a que se produzca de manera efectiva el despido.

La reclamación de cantidad que se interesa, no debería limitarse a la que venías percibiendo, sino adecuarse, siempre que interese, a lo establecido según convenio colectivo (horas extras, sueldo por categoría profesional, vacaciones, etc.), es decir, solicitar las diferencias salariales.

En el caso de que solo vayamos a reclamar cantidades pendientes pago, tienes que recordar que solo tendrás un año para presentar la papeleta de conciliación previa.

¿Cuántas copias de la papeleta hay que presentar?

A la hora de presentar la papeleta es importante saber el número de copias que has de presentar en Registro cuando se hace de manera presencial.

Ante cualquier Administración hay que presentar tantas copias como partes interesadas exista en el proceso.

A modo de resumen se presentarán cuatro copias: una para registro, otra para los encargados de la conciliación, otra copia para la empresa, y la última te la llevarás sellada como justificante.

En ese mismo acto te podrás llevar el señalamiento o día y hora en que se celebrará la conciliación entre la empresa y el trabajador.

Acto de conciliación despido.

Es obligatoria una conciliación previa antes de presentar una demanda por despido.

El acto de conciliación se desarrollará ante la autoridad laboral que en ese momento celebre el acto y reunirá a las partes para ver las posibilidades de acuerdo respecto de la reclamación previa interpuesta por los motivos que fueren: despido improcedente, reducción de jornada, reclamación de cantidad, etc.

El tiempo aproximado que se tarda en citar es de alrededor 15 días desde su presentación.

C/Marques de Estella, 15
29670 San Pedro Alcántara
Málaga
☎ 952782877 - 692396415
www.cursosnominas.es
info@academiatron.com

Es habitual poder ver en los Servicios de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) de cualquier provincia, como las representaciones tanto de empresa como trabajador, intentan acercar posturas para solucionar el procedimiento de manera "amistosa" y extrajudicial.

Acta de conciliación sin avenencia

Una vez que están debidamente notificados, en un día y hora concreto, tanto la empresa como el trabajador, es un trámite muy rápido, que consiste en indicarles en si ha habido posibilidad de llegar a un acuerdo (avenencia), o si, por el contrario, no ha sido posible (sin avenencia).

Se emitirá un acta de conciliación donde se indica cualquiera de estos extremos, y para el caso de que no haya habido acuerdo, habrá que aportar esta acta de conciliación junto con la demanda.

Papeleta de conciliación y demanda.

Como hemos dicho anteriormente, la papeleta de conciliación laboral es obligatoria antes de presentar la demanda en el Juzgado de lo Social que corresponda.

En el caso de que hayas sido citado al acto de conciliación y haya quedado sin avenencia, será en ese momento cuando tengas que preparar la demanda, incorporando el acta de conciliación, y presentarla posteriormente, poniendo en antecedentes al Juzgado que has hecho todos los intentos de llegar a un acuerdo, y que no resultando posible, necesitas acudir a un tribunal.

No hay mucho tiempo entre la redacción-presentación de la conciliación y el tiempo que nos queda restante para presentar la demanda. Por este motivo es interesante que el modelo que se utilice para la papeleta de conciliación encauce los hechos tal cual aparece en el documento, con la excepción de añadir los hechos del acto de conciliación, todo ello con el objetivo de ganar tiempo.

Despidos 30

C/Marques de Estella, 15
29670 San Pedro Alcántara
Málaga

☎ *952782877 - 692396415*
www.cursosnominas.es
info@academiatron.com

MODELOS PAPELETA DE CONCILIACIÓN

AL SERVICIO DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN

D./Dña ……..…., mayor de edad, con DNI nº ……. y domicilio en la calle …… de …… C.P……..…..., comparece ante este servicio y **DICE:**

Que a través de este escrito interpone **PAPELETA DE CONCILIACIÓN** por el concepto de **DESPIDO** contra la empresa ……..……, con domicilio social en ……., que se dedica a la actividad de ……., y que actualmente tiene una plantilla de …… trabajadores, en base a los siguientes

HECHOS

Primero.- Que desde el día …… trabajo en la empresa demandada, con la categoría profesional de ……..., y con un salario anual de ……. euros brutos, incluyendo pagas extraordinarias y otros conceptos salariales.

Segundo.- Que la empresa me ha despedido con fecha …….. , entregándome carta de despido, en la que se alegan como motivos ……..

Tercero.- Que estos hechos mencionados en la carta de despido son absolutamente falsos, por lo que no estoy de acuerdo con el despido efectuado y mediante esta papeleta de conciliación lo impugno.

Cuarto.- Que …….. soy representante legal de los trabajadores.

Por todo ello, al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación,

SOLICITO:

Que teniendo por presentado este escrito con sus copias, lo admita y en consecuencia se sirva en fijar día y hora para celebrar el preceptivo acto de conciliación con la empresa demandada, previo a la vía jurisdiccional ordinaria.

En …… , a……

Firmado: …….
DNI: ……..

Esta papeleta de conciliación es de las mas simple y extendida, si bien la papeleta de conciliación es muy importante de cara a un posible juicio, por este motivo, la redacción debe de ser cuidada, si bien apenas nadie lo hace, porque normalmente la situación se resuelve en el SMAC.

31 *Despidos*

AL SERVICIO DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN.

D ..., mayor de edad, con domicilio en ... y D.N.I. nº ..., COMPAREZCO Y DIGO :

Que por medio del presente escrito formulo DEMANDA DE CONCILIACIÓN por Despido Improcedente contra la empresa..., con domicilio en..., con apoyo en los siguientes

HECHOS

Primero.- He trabajado para la demandada desde el día... hasta el día..., en el centro de trabajo situado en..., con una categoría profesional de ... y un salario mensual de..., incluyendo la parte proporcional de pagas extraordinarias.

Segundo.- En fecha ... la empresa me ha entregado una carta por la que se me notifica que estoy despedido con fecha de efectos a partir del día ... Se aduce en la carta que he faltado al trabajo los días... , lo cual es absolutamente falso.

Tercero.- No soy, ni he sido en el último año, representante de los trabajadores.

Cuarto.- La demandada se dedica a la ... y tiene ... empleados en plantilla.

Por lo expuesto,

SOLICITO A LA DIRECCIÓN que admitiendo este escrito tenga por formulada Demanda de Conciliación contra la citada empresa y la cite al oportuno acto a fin de que se avenga a reconocer la improcedencia del despido.

Es justicia que pido...

Fecha

32 Despidos

CENTRO DE ESTUDIOS INFORMÁTICOS Y EMPRESARIALES

CARTA DE DESPIDO DISPLINARIO

EMPRESA:[1]
_____[2]

En _____ a _____ de _____ de _____

Muy Sr./Sra. nuestro/a:

Por la presente, le comunicamos la dirección de la empresa ha decidido extinguir la relación laboral que manteníamos con Ud. mediante despido disciplinario, en virtud de lo establecido en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.[3]

Las razones que motivan el despido son las siguientes:[4]

.....

Los hechos descritos constituyen un incumplimiento contractual grave y culpable de sus obligaciones para con la empresa, por lo que no nos queda más remedio que proceder a su despido disciplinario, con efectos a partir del día .....de.....de..... .

En la citada fecha tendrá a su disposición la cantidad que le corresponde en concepto de saldo y finiquito hasta ese día, quedando definitivamente extinguida la relación laboral que le une con la empresa.

De conformidad con lo establecido en el art. 49.2 del Estatuto de los Trabajadores, se adjunta en el documento anexo la propuesta detallada de saldo y finiquito.

En el momento de la firma del finiquito tiene Ud. derecho a ser asistido por un representante de los trabajadores, habiéndose dado traslado al comité de empresa/delegado de personal de esta decisión a los efectos oportunos.

5 _____

6 _____

Rogándole acuse recibo de ambos documentos, le saluda atentamente.

Recibí el _____ de _____ de _____

EL TRABAJADOR POR LA EMPRESA

[1] Razón social y domicilio de la empresa
[2] Departamento o cargo de quien remite el documento
[3] Especificar, asimismo, el art. del Convenio Colectivo que se hubiese infringido, caso de que así haya sido
[4] Señalar de forma precisa, clara y detallada los hechos que fundamentan la decisión, las fechas de realización de los mismos y todos aquellos datos que pudieran acreditarse en función del art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.
Por ejemplo; si el despido se justifica en faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo habrá de reflejarse el horario del trabajador, las fechas concretas de ausencias y las fechas concretas de retrasos o impuntualidades, indicando si no se asistió o si, en su caso, se entró más tarde, se salió antes o se prolongó más de lo debido el descanso.
Y si, por ejemplo, el despido se debiese a ofensas verbales o físicas al empresario, a los compañeros o familiares habrá que hacer un relato de hechos, lo más detallado posible, en el que se concreten las ofensas realizadas, las fechas en que se producen, las personas afectadas, e incluso, en su caso, los testigos o pruebas de los hechos de los que se disponga.
[5] Si a la empresa le consta que el trabajador despedido está afiliado a algún sindicato, se debe hacer constar, de conformidad con el art. 55.1 del Estatuto de los Trabajadores, que se ha dado audiencia a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato a fin de que alegase lo que considerara oportuno. Se adjuntará copia de dicho trámite a efectos de su acreditación.
[6] Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical se procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese, conforme al artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores

CARTA DE DESPIDO DISCIPLINARIO SIN CAUSAS

EMPRESA

TRABAJADOR

LUGAR Y FECHA

Muy Sr. Mío:

Por medio de la presente le comunico la decisión de esta empresa de proceder a su despido con efectos del día _____. Los motivos por los que se procede a su despido están basados en una disminución voluntaria de su rendimiento, lo que hace inviable la continuidad de su relación laboral, por lo que nos vemos en la ineludible necesidad de rescindir su contrato de trabajo.

Agradeciendo los servicios prestados, tiene a su disposición en nuestras oficinas la liquidación correspondiente.

Sin otro particular,

34
Despidos

CARTA DE DESPIDO RECONOCIENDO LA IMPROCEDENCIA

EMPRESA:[7]
_____[8]

En _____ a _____ de _____ de _____

Muy Sr./Sra. nuestro/a:

Por la presente, le comunicamos la dirección de la empresa ha decidido extinguir la relación laboral que manteníamos con Ud. mediante despido disciplinario, en virtud de lo establecido en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.[9]

Las razones que motivan el despido son las siguientes:[10]

.....

Los hechos descritos constituyen un incumplimiento contractual grave y culpable de sus obligaciones para con la empresa, por lo que no nos queda más remedio que proceder a su despido disciplinario, con efectos a partir del día .....de.....de..... .

No obstante lo anterior, y ante las dificultades probatorias que presentan los hechos, la empresa reconoce expresamente la improcedencia del despido, poniendo a su disposición la cantidad de ..... euros, correspondiente a la indemnización legal de 33 días por año de servicio, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, prevista en el Art. 56 del Estatuto de los Trabajadores; y con las precisiones de la [11] Disposición Transitoria Quinta de la Ley 3/2012, de 6 de Julio, que se refiere a las indemnizaciones por despido improcedente; siendo el importe diario del salario que sirve de base para el cálculo el de (...) euros.

En la citada fecha tendrá también a su disposición la cantidad que le corresponde en concepto de saldo y finiquito hasta ese día, quedando definitivamente extinguida la relación laboral que le une con la empresa.

De conformidad con lo establecido en el Art. 49.2 del Estatuto de los Trabajadores, se adjunta en el documento anexo la propuesta detallada de
saldo y finiquito.

Rogándole acuse recibo de ambos documentos, le saluda atentamente.

Recibí el _____ de _____ de _____

EL TRABAJADOR POR LA EMPRESA

[7] Razón social y domicilio de la empresa
[8] Departamento o cargo de quien remite el documento
[9] Especificar, asimismo, el art. del Convenio Colectivo que se hubiese infringido, caso de que así haya sido
[10] Señalar de forma precisa, clara y detallada los hechos que fundamentan la decisión, las fechas de realización de los mismos y todos aquellos datos que pudieran acreditarse en función del art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.
Por ejemplo; si el despido se justifica en faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo habrá de reflejarse el horario del trabajador, las fechas concretas de ausencias y las fechas concretas de retrasos o impuntualidades, indicando si no se asistió o si, en su caso, se entró más tarde, se salió antes o se prolongó más de lo debido el descanso.
Y si, por ejemplo, el despido se debiese a ofensas verbales o físicas al empresario, a los compañeros o familiares habrá que hacer un relato de hechos, lo más detallado posible, en el que se concreten las ofensas realizadas, las fechas en que se producen, las personas afectadas, e incluso, en su caso, los testigos o pruebas de los hechos de los que se disponga.
11 La Disposición Transitoria Quinta de la Ley 3/2012, que se refiere a las indemnizaciones por despido improcedente y señala: 1. La indemnización por despido prevista en el apartado 1 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada por la presente Ley, será de aplicación a los contratos suscritos a partir del 12 de febrero de 2012. 2. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, prorrateándose igualmente por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso. 3. En el caso de los trabajadores con contrato de fomento de la contratación indefinida, se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Sexta de esta Ley.

CARTA DE DESPIDO POR CAUSAS ECONOMICAS

EMPRESA:[12]
_____[13]

En _____ a _____ de _____ de _____

Muy Sr./Sra. nuestro/a:

Por la presente, le comunicamos la extinción de la relación laboral que mantenemos con Ud. mediante despido por causas objetivas, en virtud de lo establecido en el art. 52. c) del Estatuto de los Trabajadores.

Las causas[14] _____ que motivan la resolución del contrato son las siguientes:[15]
_____
_____

Por todo ello, y según lo establecido en el art. 53 del Estatuto de los Trabajadores, ponemos a su disposición la indemnización de (....) euros, resultante de aplicar el módulo de cálculo de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades; siendo el importe diario del salario que sirve de base para el cálculo el de (...) euros. Igualmente tiene a su disposición la cantidad de (....) euros, en concepto de liquidación, saldo y finiquito, cuyo detalle se adjunta en el documento anexo.[16]

La empresa, conforme a lo establecido en el art. 53.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, le informa con un plazo de preaviso de 15 días de que la relación laboral quedará extinguida el próximo día (....) de (....) de (....).

También aprovechamos para informarle que desde el día de hoy y hasta la fecha de rescisión de su contrato podrá disfrutar Ud. de un permiso retribuido de 6 horas semanales con la finalidad de buscar un nuevo empleo.

En el momento de la firma del finiquito tiene Ud. derecho a ser asistido por un representante de los trabajadores, habiéndose dado traslado al comité de empresa/delegado de personal de esta decisión [17] a los efectos oportunos. Rogándole acuse recibo de ambos documentos, le saluda atentamente.

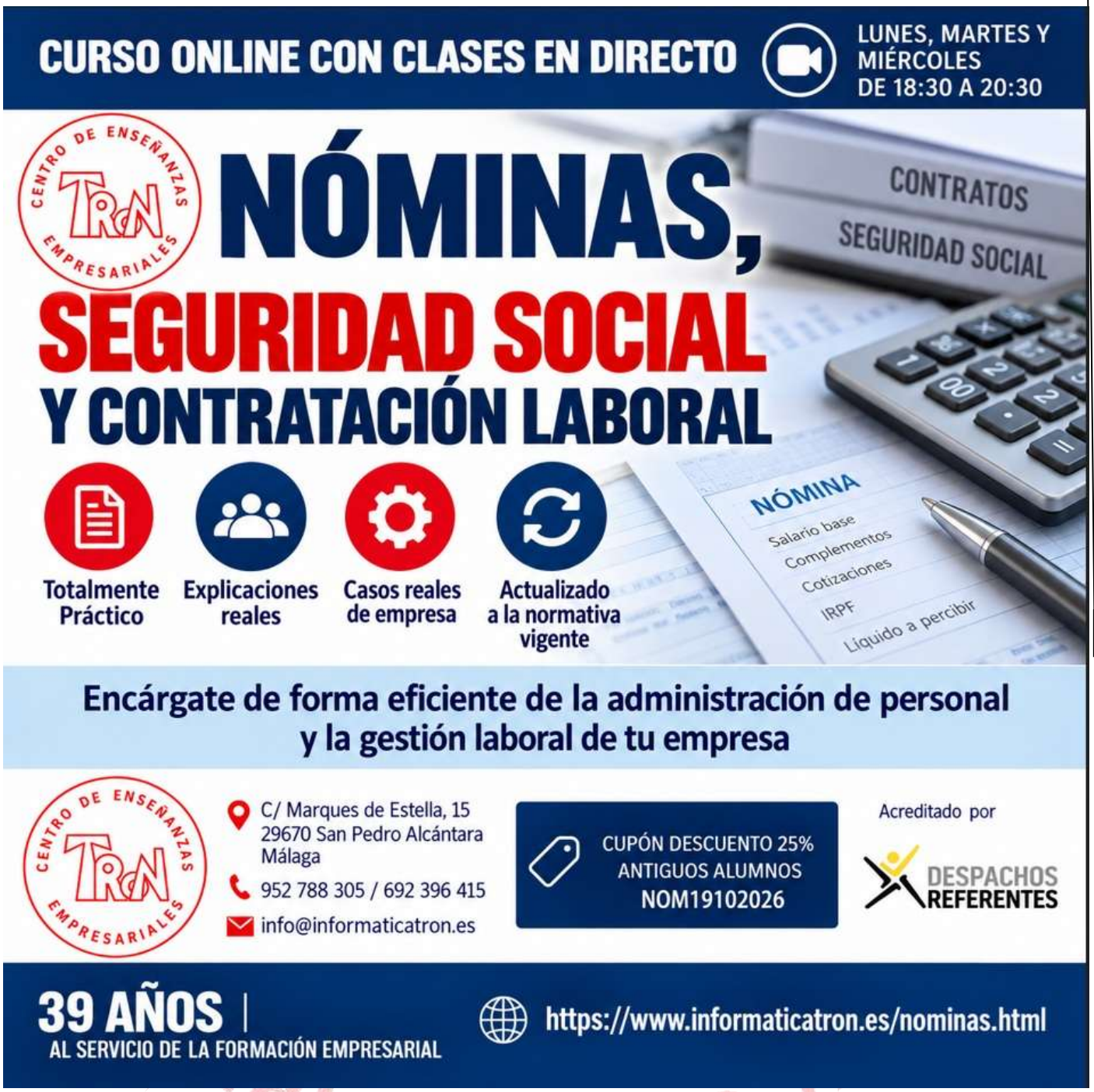
Recibí el _____ de _____ de _____

EL TRABAJADOR POR LA EMPRESA

[12] Razón social y domicilio de la empresa
[13] Departamento o cargo de quien remite el documento
14 Indicar si son causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
15 Exponerlas de forma precisa, clara y detallada. La carta de despido debe dejar claras al trabajador las causas o razones por las que la empresa decide despedirlo; dichas razones hay que describirlas y exponerlas claramente porque la imprecisión en los motivos de despido puede provocar la declaración del despido como improcedente.
16 Cuando la decisión extintiva se fundare en el artículo 52.c del ET, con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización legalmente prevista, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva. Hay que señalar también que, si no se abona la indemnización en el momento efectivo del cese de la relación laboral, o no resulta acreditada la situación de falta de liquidez que se invoca para no ponerla a disposición del trabajador en el momento del preaviso, el despido será declarado improcedente, por no cumplir con los requisitos previstos en el Art. 53.1 del E.T.
17 La comunicación de la decisión de extinguir el contrato por causas objetivas previstas en el Art. 52 c) del E.T. debe ponerse en conocimiento de los representantes de los trabajadores obligatoriamente porque, si no se hiciese, el despido será declarado improcedente.

Despidos 36

CURSO NOMINAS, SEGURIDAD SOCIAL Y CONTRATACIÓN LABORAL



CODIGO: NOMOCT2026

DURACIÓN: A partir del día 19 de Octubre, los lunes, martes y miércoles se impartirán las clases en directo de 18:30 a 20:30 horas durante 8 días. Después el campus estará abierto durante 3 meses para que continúe con los temas, repaso y realización de todos los ejercicios, contando con el apoyo ya mediante mail del profesorado.

COMIENZO 19/10/2026

CLASES Lunes a miércoles de 18:30 a 20:30 a través de la plataforma con clases en directo. Una vez que se imparten las clases en directo, estas permanecen en el campus a disposición del alumno por si necesita repasarla o volver a estudiarla.

COSTE: 250 € (Antiguos Alumnos 25% de Descuento, cupón **NOM19102026.** *Los webinars no se consideran cursos a efectos de este descuento.*

PAGO: Transferencia Bancaria o PayPal

BANCO: SOLBANK / C.C.C: ES72 0081 0600 7900 0118 2323 **/ BIC**: BSAB ESBB **(Indique nombre del alumno en la transferencia**)

PLANNING CURSO NOMINAS - CLASES EN DIRECTO DE 18:30 - 20:30

DIA	LECCION
19/10/2026	SEGURIDAD SOCIAL - ALTAS DE CCC Y AUTONOMOS - SISTEMA RED
20/10/2026	CONTRATRACION - SEPE - CERTIFICA
21/10/2026	CONVENIOS COLECTIVOS
26/10/2026	NOMINAS -BAJAS LABORALES - FINIQUITOS
27/10/2026	NOMINAS - DELT@
28/10/2026	NOMINAS
02/11/2026	NOMINAS
03/11/2026	NOMINAS

El centro de formación podrá variar el orden de las explicaciones, dependiendo de las necesidades de formación

Despidos 38

C/Marques de Estella, 15
29670 San Pedro Alcántara
Málaga

☎ *952782877 - 692396415*
www.cursosnominas.es
info@academiatron.com