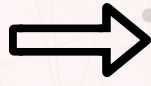


EXTINCIÓN DEL CONTRATO




FINIQUITO




Se permite lagrimilla

POR VOLUNTAD DE LA
PERSONA TRABAJADORA

Dimisión 

Resolución judicial 

Abandono 


Víctima violencia de género 

POR VOLUNTAD DE LA
EMPRESA

DESPIDO

Disciplinario 

Colectivo 

Causas objetivas 

Fuerza mayor 

MÁS 
INFO

POR VOLUNTAD DE LAS 2
PARTES

Mutuo acuerdo

Fin contrato temporal 

SIN VOLUNTAD DE LAS
PARTES

Muerte, jubilación, incapacidad de la persona trabajadora 

Muerte, jubilación, incapacidad de la persona empresaria 

MUERTE, INCAPACIDAD O JUBILACIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión
Europea (TJUE), de 18 de enero de 2024



Muerte, jubilación, incapacidad de la persona empresaria

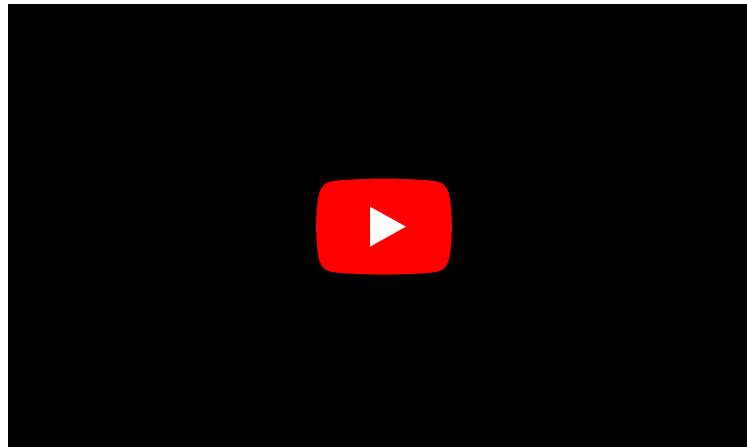




DIMISIÓN

La persona trabajadora comunica a la empresa su desistimiento, es decir, que lo deja.

- Renuncia al contrato con preaviso de 15 días.
- No se cobra indemnización.
- No se está en Situación Legal de Desempleo (SLD) por lo que no puede pedir la prestación por desempleo (paro).





RESOLUCIÓN JUDICIAL

La persona trabajadora puede solicitar que un/a juez/a dicte la resolución del contrato por causas justas o incumplimientos graves del empresario/a (por ejemplo, por modificar las condiciones laborales sin respetar la dignidad de la persona o por falta de pago del salario).

- Se debe seguir trabajando hasta que haya una resolución judicial favorable.
- Se cobra indemnización: 33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades.
- Se queda en SLD y, por lo tanto, se cobra paro.

EL FINIQUITO



Siempre que finaliza la relación laboral (por cualquier causa), el empresario/a debe entregar al trabajador/a un documento que se llama FINIQUITO. En este documento se liquidan las cantidades adeudadas, cuando el contrato se extingue o cuando se vaya a suspender durante un largo periodo de tiempo. El contenido de cada finiquito **dependerá** de las cantidades pendientes de liquidar con el trabajador/a, pero en general incluyen los siguientes conceptos:

SALARIO: Salario correspondiente a los días del último mes trabajado.
Descuento legal: IRPF + Seguridad Social (SS).

PAGAS EXTRAORDINARIAS: Parte proporcional de las pagas extras devengadas (no se incluyen las pagas extras cuando se abonan prorrateadas cada mes).

Descuento legal: IRPF (no se descuenta SS porque cotiza cada mes en la nómina).

VACACIONES: El salario correspondiente a los días de vacaciones no gastados (si el trabajador/a disfrutó de más días de los que le corresponderían, se descontará ese importe).
Descuento legal: IRPF + Seguridad Social (SS).

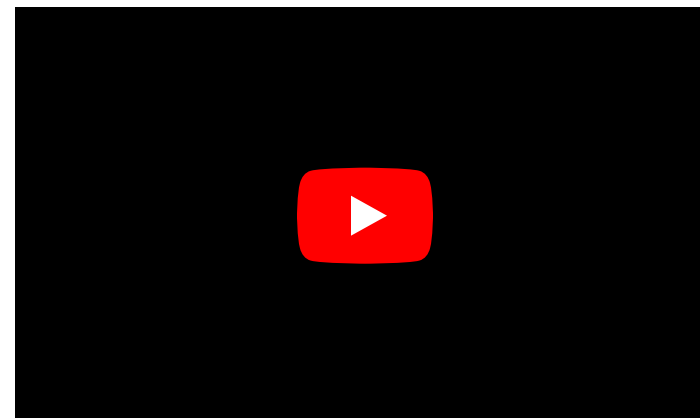
INDEMNIZACIÓN: Por la finalización del contrato o despido del trabajador/a.
Descuento legal: No se descuenta IRPF (exención 180.000€) ni SS.

PLAZOS DE PREAVISO: Cuando la ley establezca un plazo de preaviso para comunicar el fin del contrato y este se incumple, se abonará o descontará el salario correspondiente a esos días.
Descuento legal: IRPF + Seguridad Social (SS).

Para calcular la indemnización hay que tener en cuenta que el salario:

- Incluye las percepciones salariales mensuales que reciba el trabajador/a.
- No incluye las percepciones no salariales.
- Incluye las pagas extraordinarias.

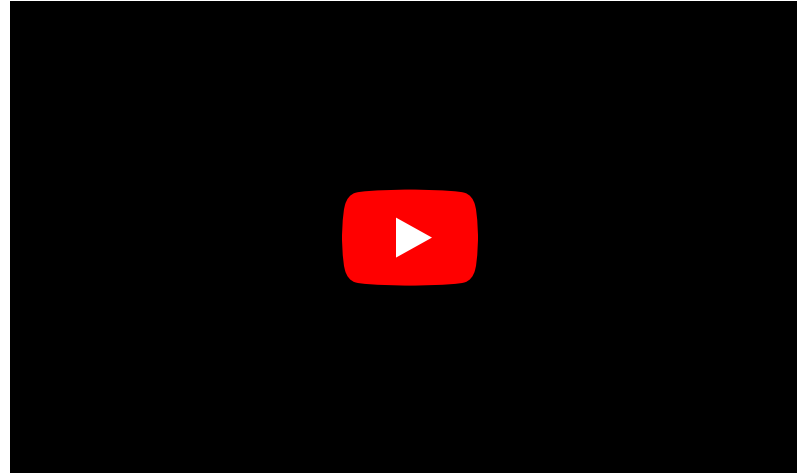
La antigüedad en la empresa se redondea en los días sueltos como un mes más (por ejemplo, 10 años, 1 mes y 1 día = 10 años y 2 meses)

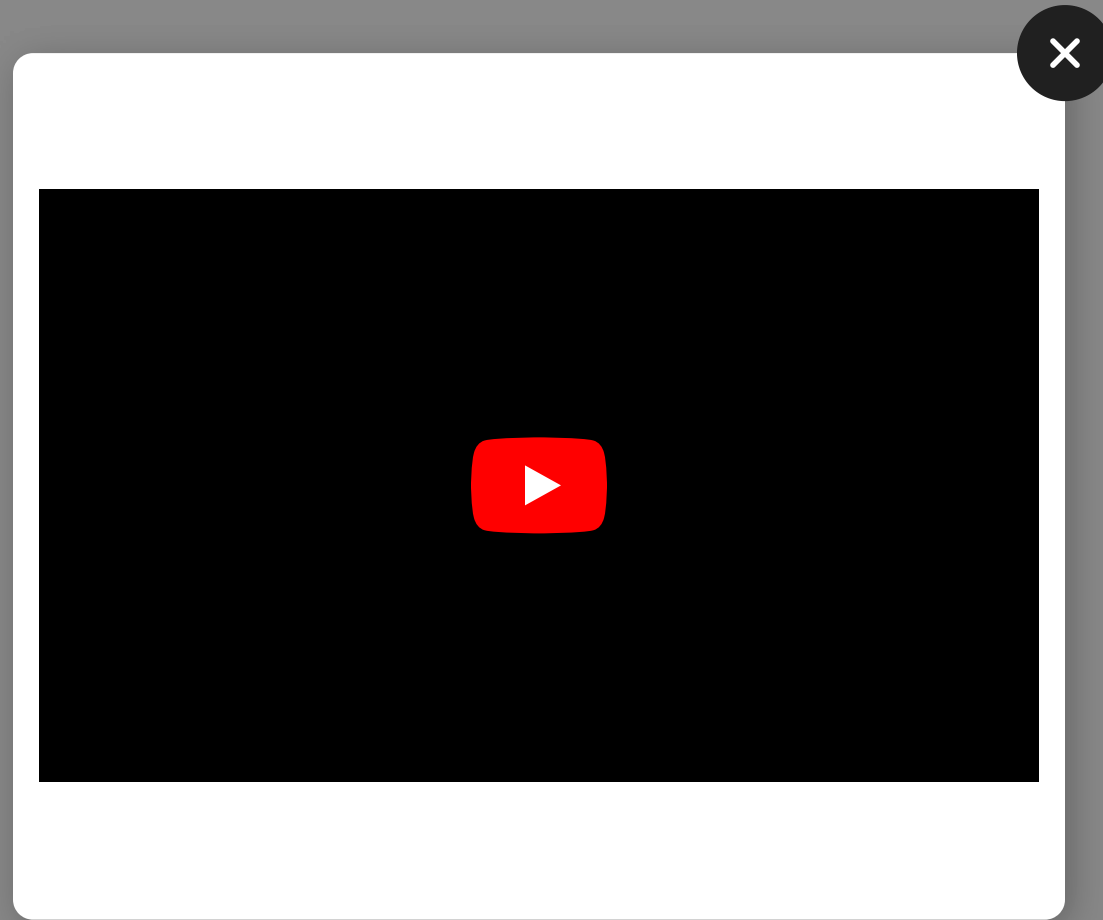




CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA

Indemnización de 12 días por año trabajado (salvo en los contratos formativos y sustitución, que deben denunciarse ya que de lo contrario se proroga y, en su caso, se convierte en indefinido. Estos contratos no tienen indemnización pero sí generan **SLD**).







ABANDONO

La persona trabajadora deja de asistir al trabajo sin preaviso, es decir, sin comincárselo a la empresa previamente.

- El/La empresario/a puede reclamar una indemnización por daños y perjuicios.
- No se cobra indemnización.
- No se está en Situación Legal de Desempleo, luego no se cobra paro.



TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- No tienen derecho a indemnización.
- Sí tienen derecho a la prestación por desempleo (paro).



FUERZA MAYOR

Hecho involuntario e imprevisible que impide continuar definitivamente con la actividad empresarial.

- **Indemnización:** 20 días de salario por año trabajado con un tope de 12 mensualidades.
- Situación Legal de Desempleo (**SLD**).



MUERTE, INCAPACIDAD O JUBILACIÓN DE LA PERSONA EMPRESARIA

- Debe comunicarse por escrito.
- Indemnización al trabajador/a de un mes de salario.
- Prestación por desempleo.



DESPIDO COLECTIVO

Motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción.

ES COLECTIVO

- Procedimiento: Expediente de Regulación de Empleo (**ERE**).
- **Indemnización**: 20 días de salario por año trabajado con un tope de 12 mensualidades.
- Situación Legal de Desempleo (**SLD**).



DESPIDO DISCIPLINARIO

- Incumplimiento muy grave de la persona trabajadora.
- Por escrito.
- No da derecho a indemnización.
- Expediente contradictorio si la persona trabajadora es representante.



CAUSAS OBJETIVAS

Aparecidas después de la contratación:

- Ineptitud.
- Falta de adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo. Antes del despido se debe de haber facilitado una formación y dejar transcurrir al menos 2 meses para la adaptación al puesto.
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (RETOP), cuando el despido afecte a un número de trabajadores/as menos que el despido colectivo.
- Falta de dotación presupuestaria en contrataciones realizadas mediante planes y programas públicos.

- Debe comunicarse por escrito.

- Preaviso de 15 durante los cuales el/la trabajador/a tiene derecho a un permiso de 6 horas a la semana para buscar un nuevo empleo.

- Indemnización: 20 días de salario por año trabajado con un tope de 12 mensualidades + SLD (paro).