

# Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.

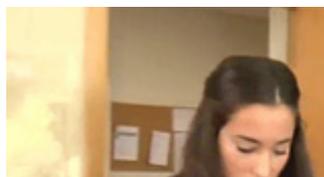
## Caso práctico

**Luna**, que estudia Administración y Finanzas lleva 20 días realizando sus prácticas de FCT y aunque, pasará por los distintos departamentos de la empresa, actualmente se encuentra desarrollando las mismas, en el departamento de RRHH de la empresa dedicada a la venta y distribución de productos típicos andaluces. Cuenta con 180 empleados, y **Luna** durante los 20 días que lleva realizando sus prácticas, ha tenido que enfrentarse a realizar distintas contrataciones de nuevo personal, para atender a las necesidades de la empresa.

Hoy, **Rafael**, director del departamento de Recursos Humanos, le ha planteado a **Luna**, que el contrato de trabajo de seis personas, que actualmente trabajan en la empresa va a sufrir importantes cambios. Puesto que, dos de sus trabajadores van a asumir funciones distintas a las estipuladas en el contrato e incluso, uno de ellos va a desarrollar su trabajo en un centro de trabajo distinto a aquel para el que se contrató. Incluso otros dos trabajadores van a sufrir situaciones, en las que de forma transitoria el trabajador va a dejar de desempeñar su trabajo y por lo tanto, de recibir un salario aunque, el contrato de trabajo se mantiene. Por último las otras dos personas van a ver extinguido su contrato de trabajo y por tanto, el fin de la relación laboral.

Para que, **Luna** pueda solventar todos estos problemas a lo largo de esta unidad de trabajo dos va a:

- ✓ Analizar los derechos de los trabajadores en caso de cambios laborales.
- ✓ Identificar las causas y efectos de la Modificación, Suspensión y Extinción de la relación laboral.
- ✓ Calcular la liquidación a percibir por el trabajador, con motivo de su finalización de la relación laboral.
- ✓ Utilizar la aplicación informática en la gestión de personal.





**Materiales formativos de FP Online propiedad del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.**

[Aviso Legal](#)

# 1.- Modificación del Contrato de Trabajo.

En este apartado te formulamos la siguiente pregunta: ¿Crees que durante la relación laboral pueden modificarse las condiciones pactadas entre empresario y trabajador? La relación laboral surgida entre empresario y trabajador, en virtud del acuerdo suscrito entre ambos y plasmado en el contrato de trabajo, puede verse afectada a lo largo de la vida laboral por, diversas **causas**:



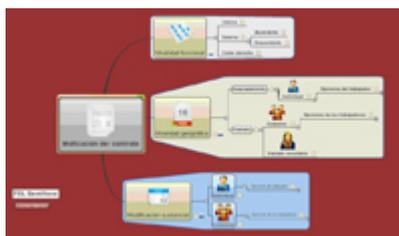
1. Se podrá **modificar** sus condiciones.
2. Se podrá **suspender** temporalmente.
3. Se podrá **extinguir** definitivamente.

Teniendo en cuenta las causas anteriores a lo largo de este primer epígrafe, nos vamos a ocupar del estudio de la modificación del contrato de trabajo atendiendo al artículo 39, 40 y 41 del E.T.

**Estatuto de los Trabajadores:** Es la norma básica que regula las relaciones individuales de trabajo por cuenta ajena en España. Actualmente es un Texto Refundido (compila diversas normas previas) con rango de Ley (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#) que deroga al Real Decreto Legislativo 1/1995, 24 de marzo).

Estas modificaciones o variaciones en el contrato de trabajo pueden se pueden clasificar en:

- ✓ **Movilidad funcional.**
- ✓ **Movilidad geográfica.**
- ✓ **Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.**



Cada una de estas **modificaciones** son fruto de la posibilidad, que tiene el empresario de ocupar a los trabajadores en distintas actividades en la empresa o en

distintos centros de trabajo según, las necesidades de producción. **A este poder del empresario se le denomina ius variandi.**

**El empresario en virtud del poder de dirección** que, le reconoce el estatuto de los trabajadores y las necesidades de producción podrá realizar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, inicialmente pactadas. Estas modificaciones son reguladas en los artículos mencionados anteriormente y se refieren a cambio funcional, de lugar de trabajo y condiciones sustanciales respectivamente.

## Para saber más

Es un enlace a una presentación sobre la Modificación del contrato de trabajo.

[Resumen textual alternativo](#)

# 1.1.- Movilidad Funcional: Concepto, Causas y Efectos.

¿Conoces a alguien, que durante su contratación, el empresario le haya encomendado funciones de categoría inferior o superior a las que venía desempeñando? **Según el artículo 39 del E.T., la movilidad funcional consiste, en asignar al trabajador funciones o tareas distintas a aquellas por las que, fue contratado inicialmente el trabajador.** Existen distintos tipos de movilidad funcional:



## Tipos de Movilidad Funcional

Tipos	Subtipos	Causas y efectos
<p><b>Dentro del Grupo Profesional o en Categorías equivalentes</b></p>	<p>No existen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✔ No se exige causa alguna al empresario.</li> <li>✔ No existe límite temporal siempre que, no se <u>vulneren</u> los derechos fundamentales del trabajador.</li> <li>✔ Misma retribución.</li> <li>✔ El empresario respetará titulación exigida para cada puesto, formación del trabajador, posibilidad de ascenso o promoción económica.</li> </ul>
<p><b>Fuera del Grupo Profesional o entre Categorías Profesionales no equivalentes</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Movilidad Descendente</b> (Funciones de categoría inferior).</li> <li>2. <b>Movilidad Ascendente</b></li> </ol>	<p><b>Primer subtipo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✔ Exige justificación por necesidades o causas técnicas, organizativas, urgentes e imprevisibles de la actividad productiva.</li> <li>✔ Por el tiempo</li> </ul>

Tipos	Subtipos	Causas y efectos
	(Funciones de Categoría superior).	<p>imprescindible.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ El trabajador percibe el salario de su categoría.</li> <li>✓ Los representantes de los trabajadores deben estar informados.</li> </ul> <p><b>Segundo Subtipo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Exige justificación de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.</li> <li>✓ El trabajador percibe el salario de categoría superior.</li> <li>✓ El trabajador puede reclamar el ascenso o cobertura de vacante cuando, se desempeñe por un periodo superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años.</li> </ul>

## Autoevaluación

**Ana, trabaja como oficial de primera en un taller de delineación de arquitectos. Por necesidades de producción se le comunicará que, pasará a realizar las funciones de oficial de segunda hasta que, se cubra la vacante. ¿De qué tipo de movilidad se trata?, ¿Qué salario le corresponde percibir? Y ¿Cuál es el tiempo máximo?**

- Es una movilidad dentro de la misma categoría profesional, mantendrá el mismo salario por la que, fue contratada y el plazo máximo será de un año.
- Es una movilidad descendente, mantendrá el mismo salario que, aparece en su contrato. El plazo máximo que, tiene la empresa para, cubrir la vacante es de seis meses, para que vuelva a su puesto inicial, cubriendo la vacante de oficial de segunda otro trabajador.

- Se trata de una movilidad descendente en la que el salario se reducirá.
- Ninguna de las anteriores es correcta.

No es correcta porque, se trata de una movilidad descendente ya que, pasará a desempeñar una categoría inferior y el plazo máximo es de seis meses, para que vuelva a su puesto de trabajo inicial cubriendo, la vacante de oficial de segunda otro trabajador.

Muy bien, has captado la idea.

No es cierto, inténtalo de nuevo.

No es correcta, una de las anteriores si es verdadera.

## Solución

1. Incorrecto
2. Opción correcta
3. Incorrecto
4. Incorrecto

## Citas para pensar

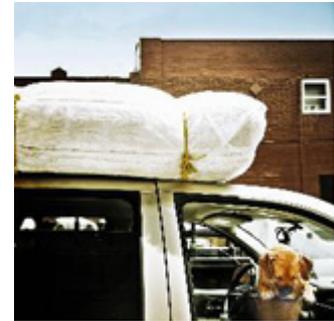
"Cada persona forja su propia grandeza. Los enanos permanecen enanos aunque, se suban a los Alpes".

*August Von Rotzebue*

## 1.2.- Movilidad Geográfica: Concepto, Causas y Efectos.

¿Qué opinión tienes acerca de la estabilidad en el trabajo?

**La movilidad geográfica consiste** en la facultad que tiene el empresario de poder, trasladar al trabajador de forma definitiva o bien en el desplazamiento temporal del mismo a otro centro de trabajo de otra localidad, aunque implique un cambio de residencia habitual del trabajador. En ambos casos debe ser justificado por razones técnicas, económicas, organizativas o productivas. **Tal como, se puede deducir de la definición anterior existen dos tipos de movilidad geográfica: El Traslado y el Desplazamiento.**



1. **Traslados:** Traslado definitivo del trabajador a otro centro de trabajo, que le exige un cambio de residencia permanente, indefinida o por un tiempo mayor a doce meses en un periodo de tres años. **Los requisitos** que deben darse son: **Que, concurren las circunstancias anteriores, comunicarlo al trabajador treinta días antes de su efectividad y abonar los gastos ocasionados por el traslado.**

**El trabajador ante esta situación, puede optar por:**

- A. **Aceptar.**
- B. **Trasladarse** pero, sino está de acuerdo con la decisión, impugnarla ante el juzgado de lo social. Quien declarará el traslado justificado o injustificado, y se le debe indemnizar en los términos previstos por el despido improcedente (cuarenta y cinco días de salario por año de servicio).
- C. **Solicitar la Extinción del contrato de trabajo**, teniendo derecho el trabajador a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio con un límite de doce mensualidades.

**Juzgado de lo social:** Son los juzgados encargados de conocer los asuntos en materia del derecho social.

**Despido improcedente:** El empresario despide al trabajador sin causa justificada alguna.

**El traslado, puede ser individual o colectivo** siempre que afecte a un grupo de personas tal como se refleja en la siguiente tabla:

## Nº afectados en un traslado colectivo

Plantilla	Nº de trabajadores
Menos de 100	Mínimo 10
Entre 100 y 299	Mínimo 10 %
300 o más	Mínimo 30

## Autoevaluación

**Un trabajador es destinado a un centro de trabajo de su empresa, en una localidad distinta, y ello conlleva un cambio de residencia. ¿Qué opciones tiene el trabajador?**

- Aceptar el traslado abonando la empresa los gastos ocasionados y acudir al juzgado de lo social.
- Una primera opción es, aceptar el traslado abonando la empresa los gastos ocasionados, una 2ª opción es, extinguir el contrato y cobrar la indemnización correspondiente de veinte días de salario por año trabajado y una tercera opción es, acudir al juzgado de lo social y si el traslado es injustificado el trabajador puede reincorporarse al trabajo de origen o ser indemnizado por despido improcedente.
- Extinguir el contrato, cobrar la indemnización de veinte días de salario por año trabajado y acudir al juzgado de lo social.
- Ninguna de las anteriores.

No es correcta porque, las opciones que tiene el trabajador son las dos mencionadas anteriormente más una tercera opción que, es la de extinguir el contrato y cobrar la indemnización de veinte días de salario por año trabajado.

Muy bien, has captado la idea.

Incorrecto, inténtalo de nuevo.

No es cierto, inténtalo de nuevo. Una de las anteriores sí es correcta.

## **Solución**

1. Incorrecto
2. Opción correcta
3. Incorrecto
4. Incorrecto

## 1.2.1.- Desplazamientos.

Debes saber que dentro de la movilidad geográfica, también se contemplan los **desplazamientos**. **Ante este caso, el empresario podrá cambiar temporalmente el lugar del trabajo de sus trabajadores, por un tiempo menor a doce meses en un periodo de tres años. Los requisitos** que, deben darse son:



- ✓ Qué existan las razones y causas indicadas anteriormente que lo justifiquen.
- ✓ Si el desplazamiento dura más de tres meses, la empresa debe informar al trabajador con al menos cinco días de antelación.

El trabajador, si acepta el desplazamiento, tiene derecho a:

- ✓ Abono salario, gastos de viaje y dieta.
- ✓ Permiso retribuido en su domicilio de origen de cuatro días laborables por cada tres meses de desplazamiento.
- ✓ Quién no esté de acuerdo con la decisión lo podrá impugnar ante el juzgado de lo social. Siendo el juzgado quien decida si va a ser desplazado o trasladado.
- ✓ La trabajadora, víctima de violencia de género goza de derecho preferente para, ocupar puesto de trabajo de categoría equivalente al que venía desempeñando.
- ✓ Los desplazamientos que, en un periodo de tres años exceda de doce meses se considera traslado.
- ✓ Los representantes de los trabajadores tienen prioridad de permanecer en el puesto.

### Procedimiento para calcular las indemnizaciones

Cálculo de indemnizaciones
1. Comprobar la antigüedad del trabajador.
2. Hallar el salario/día que cobra el trabajador. El salario diario puede variar en función de la práctica de la empresa es decir: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Salario Día=salario mensual (incluyendo <u>prorrata</u> de las pagas extras / 30 días).</li> <li>✓ Salario Día=salario mensual (incluyendo las pagas extras / 360 días).</li> </ul>
3. Comprobar el número de días de indemnización que le corresponde según

### Cálculo de indemnizaciones

tipo de modificación o extinción sufrida.

4. Multiplicar el salario diario por el número de días de la indemnización y por el número de años trabajados.

5. Indemnización = salario diario \* número de días de la indemnización \* número de años trabajados.

## Para saber más

Este enlace nos lleva a un documento donde el alumno puede ampliar la información referente al concepto, causas y efectos de la movilidad geográfica y en relación a los traslados.

[Movilidad Geográfica.](#)

## Citas para pensar

"Lo que importa verdaderamente en la vida no son los objetivos que nos marcamos, sino los caminos que seguimos para lograrlos".

*Peter Bamm*

## Reflexiona

¿Qué diferencia existe entre traslado y desplazamiento?



## 1.3.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

¿Piensas que a un trabajador le pueden cambiar el horario de trabajo para el que, fue contratado? Hasta ahora, hemos estudiado dos tipos de modificaciones: **movilidad funcional y geográfica**. Existe un tercer tipo de cambio, que el empresario puede efectuar en el contrato y son las **Modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo**. Reproducen este tipo de modificación cuando afectan a una serie de materias, y se dan una serie de requisitos que, se reflejan en la siguiente tabla:



### Modificación Sustancial

Materias afectadas	Opciones	Requisitos	Notificación
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Horario.</li> <li>✓ Jornada de Trabajo.</li> <li>✓ Régimen de trabajo a Turnos.</li> <li>✓ Sistema de trabajo y rendimiento.</li> <li>✓ Sistema de Remuneración.</li> <li>✓ Cambios de puestos de trabajo en categorías no equivalentes.</li> </ul>	<p>En cambio de: horario, jornadas y turnos el trabajador, sino está de acuerdo puede extinguir su contrato con derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio con límite de nueve meses.</p>	<p>El empresario debe <u>alegar</u> causas de carácter técnico, económico, organizativo o de producción que, a su vez contribuya a mejorar la situación económica de la empresa.</p>	<p>El empresario debe notificarlo al trabajador treinta días antes de la fecha en que, se produzca. Respetando con estos cambios la FP del trabajador, su dignidad, sin que suponga humillaciones o cambios de carácter <u>vejatorio</u>.</p>

**El trabajo a turnos es** "aquél que es desarrollado por distintos grupos sucesivos, cumpliendo cada uno una jornada laboral, de manera que se

abarca un total entre dieciséis y veinticuatro horas de trabajo diario”.

Esta modificación puede ser **individual o colectiva**. Ante una **modificación individual el trabajador puede optar por: Aceptar, impugnar la decisión ante el juzgado de lo social**, (si se considera justificada, el trabajador deberá ser repuesto en sus condiciones anteriores) o puede optar por **extinguir el contrato de trabajo con derecho a la indemnización citada antes**.

**Ante una modificación de carácter colectivo** requiere un periodo de consulta, de al menos, quince días, con los representantes de los trabajadores. El empresario decidirá la decisión final con un periodo de preaviso de treinta días, pudiéndose reclamar colectivamente o individual. Debe afectar a un número de trabajadores igual que para el traslado. El trabajador disconforme puede impugnarlo ante la jurisdicción.

## Autoevaluación

En una compañía aérea, como consecuencia de un cambio en la estructura de la empresa, se decide modificar las condiciones de trabajo de algunos empleados, en el sistema de remuneración. Los empleados de tierra cobraban una cantidad fija cada mes, pero con el nuevo sistema cobrarán en función a la producción efectuada, percibiendo parte de su salario en concepto de comisión. Esto supone una modificación sustancial. ¿Si el trabajador no está de acuerdo con la modificación impuesta puede optar por la rescisión de su contrato con derecho a una indemnización?

- Verdadero.
- Falso.

Incorrecto, creo que te falta más atención.

No, porque, es una modificación que afecta al sistema de remuneración. Esta era sencilla. ¿Verdad?

### Solución

1. Incorrecto
2. Opción correcta

## 2.- Suspensión del Contrato de Trabajo.

### Caso práctico

**Luna Sánchez Ortíz**, necesita ayuda, ya que, uno de los trabajadores de la empresa es operado de apendicitis por lo que, durante 8 días va a faltar a su trabajo, y una trabajadora ha solicitado una excedencia para cuidar a un hijo de 6 meses. Ante esta situación, **Carmen Solís Hernández** como directora de la empresa y **Rafael Núñez Ortega**, como jefe del departamento de RRHH, le plantea que analice que tipo de cambios se producen durante su relación laboral de estas 2 personas y las causas y efectos que, dicha situación puede provocar en la empresa.



Ante estas dificultades que, se le presentan a **Luna** a lo largo de este epígrafe vamos a pretender:

- ✓ Definir qué es suspensión de contrato de trabajo e identificar las causas de suspensión.
- ✓ Identificar los supuestos de excedencia sabiendo cuales son las causas que pueden motivarla.

Ahora te formulamos la siguiente cuestión: Si un trabajador no asiste al trabajo por causas justificadas, ¿Se le puede suspender el sueldo? El contrato de trabajo nace con la intención de perdurar en el tiempo, por ello, la ley establece una serie de cauces, para evitar que ante determinadas situaciones la relación laboral se rompa. **El contrato de trabajo según del art. 45 al 48 del E.T. puede suspenderse, entendiéndose por suspensión del contrato de trabajo, la interrupción temporal de las principales obligaciones establecidas en el contrato de trabajo y exonera de las obligaciones recíprocas del trabajar y remunerar el trabajo; sin que, quede extinguido el contrato entre la empresa y el trabajador.** El trabajador conserva el derecho a volver a su puesto de trabajo en las mismas o similares condiciones que, tenía anteriormente cuando desaparece la causa que motivó la suspensión. Según el art. 45.1 del ET. puede ser suspendido temporalmente por **causas debidas al trabajador, empresario o circunstancias ajenas a ambas según la siguiente tabla:**

## Cuadro resumen de las causas de suspensión del contrato de trabajo

<b>Causas relativas a enfermedad o maternidad o paternidad</b>	Durante todo el tiempo, que dure la baja por enfermedad o maternidad.
<b>Causas relativas a excedencia</b>	Forzosa, voluntaria, o por el cuidado de hijos.
<b>Causas relativas a sanciones</b>	Suspensión de empleo y sueldo por infracciones.
<b>Causas de carácter económico</b>	Expediente de Regulación. Huelga legal o cierre patronal.
<b>Causas acordadas por las partes</b>	Mutuo acuerdo. Causas consignadas en el contrato.
<b>Otras causas</b>	Privación de libertad o Fuerza mayor.

**Expediente de regulación de empleo (ERE)**, es un procedimiento contemplado en la legislación española ante el cual, una empresa en crisis busca obtener autorización de la autoridad laboral para suspender o despedir trabajadores, garantizándose ciertos derechos de los trabajadores.

### Para saber más

Este enlace nos lleva a un vídeo en el que se describe la suspensión del contrato de trabajo 001.

Tiempo para instaurar una demanda cuando hay d...

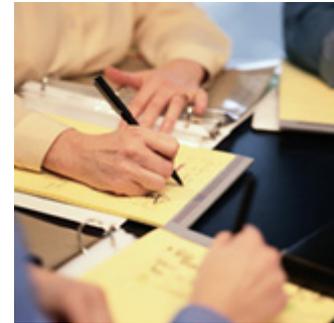


[Resumen textual alternativo](#)

## 2.1.- Causas de Suspensión del Contrato de Trabajo y Duración (I).

Debes tener en cuenta que una vez firmado un contrato de trabajo entonces, las partes de una relación laboral pueden suspender el contrato por causas establecidas en el E.T?

Tal y como te hemos indicado en el epígrafe dos de esta unidad, el E.T de los trabajadores establece en su artículo 45.1 las **causas de suspensión** del contrato de trabajo tal y como se ha recogido en la tabla anterior. Pasamos en este epígrafe a analizar las más significativas.



- A. **Mutuo acuerdo entre las partes:** Las partes de una relación laboral pueden voluntariamente pactar la suspensión del contrato de trabajo. Por ejemplo, por motivos familiares, estudios, etc. La duración de esta suspensión es la que se haya pactado.
- B. **Causas consignadas válidamente en el contrato de trabajo.**
- C. **Incapacidad Temporal:** El empleado no puede trabajar porque ha sufrido un accidente o padece enfermedad. **La duración máxima** del contrato de trabajo por IT es de **12 meses prorrogables por otros 6**.
- D. **Maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o siempre que su duración no sea menor a un año y riesgo durante el embarazo y lactancia natural de un menor de nueve meses:** La mujer trabajadora, después de haber dado a luz, adoptado o acogido a un menor de seis años tiene derecho a un descanso por maternidad de **dieciséis semanas**, de las cuales obligatoriamente las **seis semanas inmediatas al parto** ha de disfrutarla la madre, y el resto puede compartirla con el padre. **Si es múltiple, o en caso de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido se aumenta en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.** Para el caso de riesgo durante el embarazo, se suspende el contrato siempre que no sea posible el cambio de puesto de trabajo, y dicha suspensión cesará el día que cese el riesgo o se produzca el parto. **En caso de fallecimiento de la madre**, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. **En el supuesto de fallecimiento del hijo**, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute

de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

A partir del 1 de enero de 2017, el **permiso de paternidad** ha variado:

*Los trabajadores por cuenta ajena* a los que les sea de aplicación el ET tendrán derecho a la suspensión del contrato **durante 4 semanas ininterrumpidas**, ampliables en **2 días** más por cada hijo a partir del segundo en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, pudiendo disfrutar dicha suspensión en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

**4 semanas ininterrumpidas**, por el nacimiento, acogimiento o adopción de uno o más hijos, para las personas integradas en el régimen general de la Seguridad Social a quienes sea de aplicación el Estatuto Básico del Empleado Público.

En cuanto a *los trabajadores por cuenta propia* incluidos en los distintos regímenes especiales del sistema de la Seguridad Social, se consideran situaciones protegidas los periodos de cese en la actividad que sean coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los periodos de descanso laboral establecidos para los trabajadores por cuenta ajena. Asimismo podrán disfrutar los descansos a tiempo parcial, a cuyos efectos, la percepción de los subsidios y la reducción de la actividad sólo podrá efectuarse en el porcentaje del 50 por ciento.

La **prestación económica** por paternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la **base reguladora** que esté establecida para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, tomando como referencia la fecha de inicio del periodo de descanso.

De su importe se deducirán, si procede, las correspondientes cotizaciones sociales y las retenciones por IRPF.

En los casos de parto, **si la madre no trabaja**, se presume que los períodos de descanso por maternidad han existido, a los efectos del tiempo de que dispone el otro progenitor para el disfrute del permiso de paternidad, actuándose igual que el supuesto general.

**Cuando existe un solo progenitor, adoptante o acogedor**, no puede acumularse el periodo de paternidad al de maternidad.

## Debes conocer

En los siguientes enlaces puedes ampliar la información sobre la Prestación de Paternidad y ver la Ley que lo regula:

[Prestación de Paternidad.](#)

[Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.](#)

## Reflexiona

Si una mujer trabajadora agota el periodo de suspensión del contrato de trabajo, que la ley permite por maternidad, ¿Puede ampliarlo por no haberse restablecido adecuadamente?

## Para saber más

Este enlace nos lleva a un vídeo que, describe las causas de suspensión del contrato de trabajo.

José Mota. Suspendido de suel...



[Resumen textual alternativo](#)

## 2.1.1.- Causas de Suspensión del Contrato de Trabajo y Duración (II).

---

Ahora te formulamos la siguiente cuestión: Una empresa con una plantilla de menos de diez trabajadores ¿puede suspender el contrato de dos empleados por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción? En este subapartado del epígrafe dos, vamos a continuar con el análisis de las causas de suspensión del contrato de trabajo siguiendo el orden de la enumeración anterior:



- E. **Ejercicio de cargo público representativo o ejercicio de funciones sindicales que, le impida realizar el trabajo (excedencia forzosa)** como por ejemplo: alcalde. **Su duración máxima** de suspensión es por el tiempo que dure la elección o designación por el cargo.
- F. **Privación de libertad del trabajador por detención policial o prisión provisional dictada por el juez, mientras no exista sentencia firme condenatoria.** Su duración es lo que tarde en dictarse la sentencia que condene o absuelva.
- G. **Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias**, es decir, cuando los trabajadores no cumplan con sus deberes laborales.
- H. **Fuerza mayor temporal** que imposibilita la prestación del trabajo y es constatada por la autoridad laboral.
- I. **Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:** La autoriza la autoridad laboral independientemente del número de la plantilla, es competente cuando la medida sea necesaria para la superación de situaciones de carácter coyuntural. El tiempo de duración del ERE computa a efectos de antigüedad y durante este tiempo el trabajador puede percibir la prestación por desempleo. La duración de la suspensión la fijará, la autoridad laboral.
- J. **El ejercicio del derecho a la huelga:** la huelga según el art. 28.2 de la constitución es un derecho fundamental del trabajador, que consiste en el cese pacífico de la actividad laboral y por consiguiente la pérdida de la remuneración correspondiente a dicho periodo.

### Reflexiona

Un trabajador, que ha ejercido su derecho a la huelga durante diez días, desea conocer cuál ha sido su situación laboral durante este periodo.

## Autoevaluación

**Un trabajador se presenta a las elecciones municipales y es elegido alcalde de su localidad; el ejercicio del cargo es incompatible con su trabajo. ¿Es causa de suspensión del contrato?, en caso afirmativo, ¿Cuánto durará?**

- No es causa de suspensión del contrato sino de extinción, puesto que abandona su puesto de trabajo para ejercer cargo público.
- Este motivo, es causa de suspensión del contrato de trabajo y el trabajador pasará a excedencia forzosa por designación y ejercicio de un cargo público. Su duración es lo que dure el cargo público y computará a efectos de antigüedad. Una primera opción es, aceptar el traslado abonando la empresa los gastos que ocasiona, teniendo el trabajador derecho a la reserva del puesto de trabajo.
- Es causa de suspensión del contrato, cuya duración no computará a efectos de antigüedad.
- Ninguna de las anteriores es correcta.

No es correcta porque el trabajador pasará a excedencia forzosa por designación o elección de un cargo público, que imposibilita la asistencia al trabajo. La duración será mientras dure el ejercicio y computa a efectos de antigüedad y el trabajador tiene derecho a la reserva del puesto.

Muy bien, has captado la idea.

Incorrecta, inténtalo de nuevo.

No es cierto, inténtalo de nuevo.

### Solución

1. Incorrecto
2. Opción correcta
3. Incorrecto
4. Incorrecto



## 2.1.2.- Otras Causas de Suspensión del Contrato de Trabajo: Duración y Efectos (III).

Fábrica de globos terráqueos. Si fueras un empleado con **contrato indefinido que lleva nueve años** trabajando en la misma empresa y a pesar de que ésta atraviesa ahora un mal momento **te gustaría solicitar una excedencia voluntaria de dos años**. Si esto fuera así te formulamos la siguiente pregunta ¿La empresa está obligada a reservar el puesto de trabajo durante los dos años de excedencia? En este epígrafe continuamos con las causas de suspensión:



- L. **Cierre patronal o legal de la empresa:** Es una medida adoptada por la empresa y notificada a la autoridad laboral en un plazo de doce horas cuando existe peligro para las personas o las cosas. La suspensión durará el tiempo que se mantenga el cierre.
- M. **Por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género:** Duración máxima seis meses aunque el juez puede prorrogarlos cada tres meses hasta dieciocho.
- N. **Excedencia:** Es solicitada por el trabajador y puede tener las siguientes modalidades:
  - ✓ **Excedencia Forzosa:** Solicitada por personas elegidas para un cargo público o representativo o que realice funciones sindicales.
  - ✓ **Excedencia Voluntaria:** La solicita el trabajador por un periodo no menor a cuatro meses ni mayor a cinco años. Debiendo llevar al menos un año de antigüedad en la empresa. El trabajador no tiene derecho a la reserva del puesto y tiene derecho de preferencia, cuando exista una vacante. Este derecho puede ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si ha pasado cuatro años desde el final de la anterior excedencia y no se conserva la antigüedad.
  - ✓ **Excedencia por cuidado de hijos:** Puede ser solicitada por el padre o la madre. Su duración máxima es de tres años desde el nacimiento, aunque sólo durante el primer año se reserva el puesto de trabajo. El resto del tiempo tiene derecho preferente de ingreso cuando exista una vacante.
  - ✓ **Excedencia por cuidado de familiares:** Se solicita para cuidar de un familiar hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad o parentesco por afinidad, que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Su duración máxima es de dos años, y computa a efectos de antigüedad. Durante el primer año se tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo, y posteriormente la reserva queda referida a un puesto de igual grupo categoría equivalente. El grado de parentesco se refleja en la siguiente tabla:

## Cuadro resumen de los grados de parentesco

Grados	Titular cónyuge
1º	Padres / Suegros / Hijos / Yerno
2º	Abuelos / Hermanos / Cuñados / Nuera
3º	Bisabuelos / Tíos / Sobrinos / Nietos
4º	Primos / Primos / Biznietos

Una vez analizada las distintas causas, **los efectos** que esta produce son: Deja sin efectos las obligaciones de ambas partes, trabajar y remunerar el trabajo. Aunque no existe extinción del contrato.

### Para saber más

Este enlace nos lleva a una página que te va a servir para ampliar información sobre el concepto, causas, efectos de la suspensión del contrato de trabajo, así como su reincorporación al trabajo.

[Concepto, causas y efectos de la suspensión.](#)

## 3.- Extinción del Contrato de Trabajo. Concepto y Causas.

---

### Caso práctico

**Rafael Núñez Ortega**, como jefe del departamento de RRHH, le plantea a **Luna** que en uno de sus centros de trabajo, donde cuenta con 40 trabajadores, quiere suprimir dos puestos de trabajo, uno de ellos, porque finaliza el contrato de trabajo y el otro, debido a que la empresa ha implantado un nuevo programa informático y no se adapta a tal situación. Ante estas dos situaciones **Luna debe analizar qué** cambios se producen, las causas y efectos, si es preciso que la empresa notifique dicha situación por escrito a los trabajadores y si estos tendrían derecho a percibir una indemnización.



Ante estas dificultades que se le presentan a **Luna**, a lo largo de este epígrafes vamos a pretender:

- ✓ Diferenciar y clasificar las distintas causas de extinción del contrato de trabajo.
- ✓ Identificar los distintos tipos de despidos, así como sus causas y efectos.
- ✓ Calcular las liquidaciones e indemnizaciones por los distintos tipos de despido.

Ahora vas a conocer si los contratos de trabajo pueden extinguirse en nuestra legislación con facilidad. **Del art. 49 al 56 del E.T.** se regula la **Extinción del contrato de trabajo**, que supone el **fin de la relación laboral de forma definitiva entre empresario y trabajador en virtud del acuerdo suscrito en el contrato de trabajo; lo que lleva consigo el cese o liberación de las respectivas obligaciones.** Y sus causas son las que se detallan a continuación, en la siguiente tabla:

## Causas de Extinción del contrato de trabajo

<p><b>Derivada de la voluntad conjunta del empresario y trabajador</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mutuo acuerdo.</li> <li>✓ Causas consignadas válidamente en el contrato y fin de la duración pactada.</li> </ul>
<p><b>Derivadas de la voluntad unilateral del trabajador</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dimisión, resolución por causas justificadas y abandono.</li> </ul>
<p><b>Derivadas de la voluntad unilateral del empresario</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Despido disciplinario.</li> <li>✓ Despido colectivo y por causas de fuerza mayor.</li> </ul>
<p><b>Otras causas externas que se imponen a las partes</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Muerte, jubilación o incapacidad del trabajador o del empresario.</li> <li>✓ Extinción de la personalidad jurídica.</li> <li>✓ Trabajadora víctima de violencia de género.</li> </ul>

## Autoevaluación

Relaciona cada circunstancia a la que se hace referencia, con el tipo de extinción adecuada.

Escribiendo el número asociado al tipo de extinción en el hueco correspondiente.

### Ejercicio de relacionar

Circunstancias de extinción del contrato de trabajo	Relación	Tipo de extinción.
Un trabajador que roba en la empresa.	<input type="radio"/>	1. Mutuo acuerdo.
Trabajador y empresario están de acuerdo con poner fin al contrato de trabajo.	<input type="radio"/>	2. Abandono.

<b>Circunstancias de extinción del contrato de trabajo</b>	<b>Relación</b>	<b>Tipo de extinción.</b>
El trabajador desaparece de la empresa sin dar explicaciones.	<input type="checkbox"/>	3. Causas consignadas en contrato.

Enviar

El trabajador que roba está incumpliendo una de las cláusulas del contrato, si las 2 partes de la relación laboral están de acuerdo en poner fin existe mutuo acuerdo y si el trabajador se va de la empresa sin decir nada se considera abandono.

## 3.1.- Extinción por voluntad conjunta del empresario y trabajador.

---

¿Podrías responder a la siguiente pregunta?: ¿Un trabajador tiene **derecho a desempleo (paro)** si el **contrato de trabajo se rescinde por mutuo acuerdo con la empresa?** ¿Y a **cobrar una indemnización?** **Ahora te intentamos responder a estas cuestiones**



**Comunicación de extinción:** Según el art.49.1 del E.T. el contrato se podrá extinguir por mutuo acuerdo de las partes. Las partes del contrato de trabajo, igual que pueden dar nacimiento a la relación laboral, la pueden resolver y dar por finalizada. Lo que se denomina con más precisión, mutuo disenso. Esta causa extintiva opera en el ámbito de todos los tipos de contratos indefinidos o temporales existentes en la relación laboral común y en las relaciones laborales especiales. Además, es precisamente el mutuo acuerdo entre las partes la fórmula que con frecuencia se utiliza para proceder a las llamadas bajas incentivadas o prejubilaciones.

Para la validez de la extinción es necesario el libre consentimiento del trabajador, en cuanto a la forma, puede ser escrita u oral, como el propio contrato, pero las previsiones del artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores obligan a documentar la liquidación de deudas a través del recibo del finiquito.

Dentro de esta causa se engloban 3 supuestos diferentes:

1. **Mutuo acuerdo de las partes:** Si trabajador y empresario se ponen de acuerdo podrán poner fin a la relación laboral. El trabajador no tiene derecho a indemnización, ni a la percepción por desempleo.
2. **Expiración por tiempo convenido** a realización de la obra o servicio objeto del contrato: Se da en los c.d.d. y excepto en los contratos de interinidad y formativo el trabajador tiene derecho a una indemnización de ocho días de salario por año de servicio, hasta el 31-12-2011 y se aumenta en un día más hasta el 1-1-2015. Si el contrato tiene una duración mayor a un año hay que notificarlo a la terminación del mismo, con un periodo mínimo de quince días salvo que por Convenio se pactara otra cosa.

Por tanto, a la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación, para los contratos que se celebren a partir del 1 de enero de 2015. Para los contratos celebrados con anterioridad, la citada indemnización se aplicará de modo gradual conforme al siguiente

calendario:

- o **Ocho días** de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 31 de diciembre de **2011**.
- o **Nueve días** de salario para cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de **2012**.
- o **Diez días** de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de **2013**.
- o **Once días** de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de **2014**.
- o **Doce días** de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de **2015**.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de **quince días**.

**3. Causas válidamente consignadas en el contrato y no sea abuso de derecho por parte del empresario:** Cuando empresario y trabajador insertan en el contrato una condición resolutoria y si se producen se extingue, debiendo ser alegada por las partes.

## Debes conocer

A través de esta página accedemos del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que deroga al RD legislativo 1/1995, 24 de Marzo por el que, se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores. Para que, el alumno analice el **art.49. Extinción del contrato**.

[Texto refundido del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores \(ET\).](#)

[Art. 49 de la Ley ET.](#)

## Autoevaluación

**¿Un trabajador en caso de extinción del contrato de trabajo de obra y servicio recibirá una indemnización de ocho días de salario**

**por año de servicio?**

- Verdadero.
- Falso.

Si porque, a pesar de ser uno de los tipos de extinción de contrato por mutuo acuerdo, los cuales no dan derecho a percibir por parte del trabajador indemnización alguna, en este supuesto si da derecho a percibir la indemnización correspondiente.

Incorrecto, creo que te falta poner más atención.

**Solución**

1. Opción correcta
2. Incorrecto

## 3.2.- Extinción del Contrato de Trabajo por voluntad del trabajador.

Imagina que un trabajador decide marcharse de su empresa, ¿qué requisito sería imprescindible para calificar su conducta como dimisión o abandono? **El artículo 49.1 del E.T.**, contempla los siguientes supuestos en los que el contrato de trabajo puede extinguirse por iniciativa propia del trabajador:

1. **Dimisión o desistimiento:** Se produce cuando es el propio trabajador el que cesa en la empresa, sin alegar motivo alguno. Tiene como única obligación notificarlo por escrito a la empresa con un plazo de preaviso de **quince días o el plazo consignado en contrato o el que marque los convenios colectivos.**

### Modelo de carta por dimisión del trabajador.

A la Att. Dpto. de .....

Ciudad, a 4 de febrero de 201X.

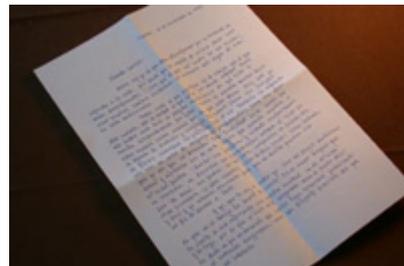
Muy señor mío,

En cumplimiento de lo dispuesto en el art.....del E.T. y art..... del Convenio Colectivo en materia de preaviso, pongo en su conocimiento mi decisión de extinguir el contrato de trabajo que me une con esta empresa a partir del día..... de este mes en curso.

Es por este motivo, que les comunico mi decisión con los quince días de antelación que exige tanto la ley, como el Convenio Colectivo vigente en el sector al que pertenece su empresa. Así mismo, aprovecho la ocasión para solicitarles que el día en que se produzca la extinción de mi contrato, tengan a favor poner a mi disposición la liquidación que por los diversos conceptos pueda corresponderme, así como un certificado acreditativo en el que se especifique tanto las funciones como el tiempo de servicio desarrollado en la misma.

Sin otro particular, se despide atentamente,

Fdo: Trabajador.  
.....



No obstante, el incumplimiento de este requisito no impide que la decisión del trabajador alcance eficacia, ya que sólo dará lugar a la indemnización de los daños y perjuicios que se ocasionen a la empresa. Y a perder el derecho de cobrar el

salario por cada uno de los días que el plazo de preaviso se haya incumplido. El trabajador que, dimite no tiene derecho a indemnización, ni prestación por desempleo.

2. **Abandono:** Cuando el trabajador no se reintegra al trabajo después de vacaciones o se marcha sin más. En este caso, el empresario puede reclamarle daños y perjuicios y no tendrá derecho a indemnización.
3. **Resolución por causa justificada:** El trabajador puede extinguir el contrato argumentando las siguientes causas: Modificación sustancial, falta de pago o retraso continuado en el abono del salario o cualquier otra por incumplimiento grave del empresario.

## Autoevaluación

**Un trabajador presta sus servicios en una empresa, desde el 01-02-2006. El día 15-11-2018 comunica a la dirección de la empresa a través de un preaviso escrito, su voluntad de rescindir su relación laboral al finalizar la jornada el día 30-11-2018. ¿Es correcto el plazo de preaviso?**

- Verdadero.
- Falso.

Sí porque, es un caso de dimisión del trabajador y debe notificarlo por escrito a la empresa, con un plazo mínimo de preaviso de quince días o lo establecido por contrato o en convenio colectivo.

No es correcta ,creo que te falta poner más atención.

### Solución

1. Opción correcta
2. Incorrecto

## 3.3.- Extinción del Contrato de Trabajo por voluntad del empresario. El Despido Colectivo.

¿Crees que el empresario debe notificar siempre por escrito al trabajador su intención de despedirle? El contrato de trabajo puede extinguirse por voluntad unilateral del empresario tal como se establece en el E.T. teniendo en cuenta, que este tipo de **extinción constituye un despido. Debiendo ser notificado por escrito al trabajador. Dependiendo de las causas que lo motiva, el despido puede ser: Colectivo, por causas objetivas y disciplinarias.** A lo largo de este epígrafe nos vamos a centrar en el **Despido Colectivo.**



**El Despido Colectivo:** Para que se produzca la extinción del contrato de trabajo, debe estar fundamentada en **causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, derivadas de causa de fuerza mayor que imposibilite definitivamente la continuidad de la empresa. Afecta a un número importante de trabajadores, siendo los límites para considerar el despido colectivo, los que se establecen en la siguiente tabla:**

### Límites para considerar el despido colectivo

Plantilla	Número de trabajadores
<100 ....	Mínimo 10
Entre 100 y 299	Mínimo 10 %
300 ó más	Mínimo 30

**La extinción por esta causa deberá ser autorizada** por la autoridad laboral previa tramitación del correspondiente expediente (art. 51 ET). **Si no cumple este requisito, será declarada nula con las consecuencias establecidas para los despidos nulos: readmisión del trabajador y abono de los salarios dejados de percibir.** Por otra parte, el cierre de empresa o el cese de actividades por estas causas, sin autorización, constituye **infracción muy grave sancionable con multa.** El empresario, si la resolución es favorable, deberá **abonar a los trabajadores afectados, la indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y con un máximo de doce mensualidades. En las empresas con menos de veinticinco trabajadores, el FOGASA abonará el 40% de la indemnización y si el**

**empresario resultara insolvente, responderá el FOGASA hasta el límite de los veinte días por año de servicio.**

## Para saber más

Este enlace nos lleva a una página web donde se describen los tipos de despido y los pasos a seguir en cada caso concreto. Y desde esta página también se puede visualizar un vídeo que son cuñas que, nos proporciona información sobre como actuar ante un despido desde el punto de vista del empresario.

[Tipos de despido. Pasos a seguir si eres despedido.](#) Resumen textual alternativo

## Autoevaluación

**Señala si es verdadera o falsa la siguiente afirmación: Para que se produzca despido colectivo no debe existir causa alguna.**

- Verdadero.
- Falso.

Incorrecta, creo que te falta poner más atención.

Muy bien, el despido colectivo para que exista debe estar fundamentado en causas económicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor.

### Solución

1. Incorrecto
2. Opción correcta

## 3.3.1.- Extinción del Contrato de Trabajo por voluntad del empresario. El Despido por Causas Objetivas.

---

¿Crees que existe un máximo de años cotizados a la hora de cobrar la indemnización por despido objetivo? Debes saber que el **despido objetivo** es la extinción de la relación de trabajo de carácter individual que aparece cuando la empresa procede a despedir a un trabajador basándose, en causas ajenas a la voluntad del empresario y trabajador. El despido objetivo ha de fundarse en alguna de las siguientes circunstancias que dan lugar a las **causas del despido objetivo**:

- ✓ **Ineptitud o falta de aptitud del trabajador** o sobrevenida con posterioridad a la contratación. Si se conoce esta ineptitud durante el periodo de prueba no puede alegarse posteriormente. Es decir, que ha de ser verdadera, no disimulada, permanente y no meramente circunstancial. Puede ser **física o psíquica**. Ejemplos pueden ser la privación del permiso de conducir, o de otros permisos, como el operador de grúa, exigidos para desarrollar el trabajo, o la pérdida de la habilitación legal para ejercer una profesión.
- ✓ **Falta de adaptación** del trabajador a las **modificaciones técnicas en un puesto de trabajo**, siempre que éstas sean razonables y hayan transcurrido **más de dos meses desde su introducción o finalizó el curso de formación**. Con la reforma laboral de 2012 se exige al empresario previamente ofrecer al trabajador un **curso** dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones, que se considerará **tiempo de trabajo efectivo** y la empresa ha de abonarle el **salario medio** que viniera percibiendo. En estos casos el empresario no puede proceder al despido hasta tanto no hayan pasado dos meses desde que se introdujo la modificación o finalizó el curso de formación.
- ✓ **Absentismo laboral**: Por falta de asistencia al trabajo repetida e intermitente, aunque sean justificadas, pero en tal número y frecuencia, que baje su productividad en la empresa. No se computa como falta de asistencia las ausencias por huelga legal, ejercicio de la actividad de representación, AT, maternidad, licencias y vacaciones, enfermedad común o ANL. El absentismo laboral se corresponden a las **faltas de asistencia al trabajo intermitentes**, aunque estén **justificadas**, que afecten bien al **20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos**, siempre que el total de las faltas de asistencia en los **12 meses anteriores** alcance el 5% de las jornadas hábiles, o bien al 25% de tales jornadas en 4 meses **discontinuos**, dentro de un periodo de 12 meses, salvo las ausencias debidas a **huelga legal**; el tiempo destinado al ejercicio de actividades de **representación legal** de los trabajadores; las debidas a **accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, durante la lactancia y paternidad, así como las enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia; las licencias y vacaciones; las bajas por enfermedad común o accidente no laboral**, siempre que sean superiores a 20 días y estén acordadas por los servicios médicos oficiales; las

ausencias de los trabajadores motivadas por su situación física o psicológica derivada de la **violencia de género**; y las ausencias que obedezcan a un **tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave**.

- ✓ **Causas económicas, técnicas, organizativas y de producción**, al igual que el despido colectivo, siendo la única diferencia el número de trabajadores que prevé la norma. Como particularidad para los casos de despido por causas económicas, técnicas organizativas o de producción, **hay que enviar la carta de despido también a los representantes legales de los trabajadores**.

Con carácter general, los requisitos legales del despido objetivo son las tres siguientes:

- **Comunicación escrita** al trabajador expresando la causa.
- Poner a disposición del trabajador **simultáneamente** a la entrega de la comunicación escrita, una **indemnización** de 20 días por año de servicio con el límite de 12 mensualidades, salvo que sea un despido por **causas económicas**, en el que la empresa puede dejar de hacerlo, **sin perjuicio** del derecho del trabajador a proceder a su **reclamación**.
- Concesión de un **preaviso de 15 días**, durante el que el trabajador dispondrá de **licencia** de 6 horas semanales para buscar empleo.
- ✓ Cuando exista **necesidad objetivamente** acreditada de amortizar puestos de trabajo en menor número a los previstos en el despido colectivo.
- ✓ **Insuficiencia de consignación presupuestaria** para ejecutar planes y programas públicos. **El procedimiento a seguir para extinguir estos contratos se refleja en la siguiente tabla:**

### Requisitos para extinguir contrato de trabajo por causas objetivas

Requisitos	Forma o procedimiento
Comunicación	Ha de ser escrita.
Puesta a su disposición de la indemnización	El trabajador despedido, tiene derecho a <b>20 días por año de trabajo</b> , con un máximo de doce meses.
Concesión de un plazo de preaviso	<b>De treinta días</b> , computado desde la notificación hasta la extinción del contrato de trabajo.
Licencia o permiso concedido al trabajador	6 horas / semana retribuidas para buscar empleo.
<b>Recurso</b> 	El trabajador puede recurrir o reclamar dentro de los veinte días hábiles siguientes, ante la autoridad judicial como si fuera despido disciplinario.



El despido objetivo se puede **impugnar en el plazo de 20 días hábiles** a partir del día en que produzca efectos (no desde el preaviso) como si de un despido disciplinario se tratase. Este plazo es de **caducidad**.

Este despido puede ser calificado por el **Juzgado de lo Social** como: **procedente, improcedente o nulo**.

- ✓ **El despido es procedente**, cuando las causas dadas por el empresario sean ciertas, y el trabajador tendrá derecho a percibir indemnización de veinte días de salario por año de servicio.
- ✓ **El despido es improcedente**, si no acredita la concurrencia de las causas alegadas y el empresario elegirá entre **readmitir al trabajador**, devolviendo en este caso, el trabajador la indemnización pagándole los atrasos, o **no readmitir**, pagando la cantidad fijada en sentencia.
- ✓ **El despido es nulo** en caso de incumplimiento de ley o por causa discriminatoria o que viole los derechos fundamentales o libertades públicas. Ante este caso, el trabajador será readmitido inmediatamente, y el empresario pagará los atrasos pendientes desde el día del supuesto despido.

Así mismo los **efectos** de la calificación judicial del despido objetivo son los mismos que los previstos para el despido disciplinario, cuando éste se declara **procedente, improcedente o nulo**, con la particularidad de que si el despido es **declarado procedente** se **consolida** la indemnización que el trabajador haya podido percibir, y si es **declarado improcedente** y la empresa (o el trabajador si es representante) optara por la readmisión, el trabajador habría de **reintegrar** la indemnización percibida.

## Autoevaluación

**Un trabajador con un contrato de trabajo de seis meses y periodo de prueba de un mes, demuestra durante el periodo de prueba una evidente ineptitud para el desempeño de la actividad encomendada. El empresario ante esta situación decide dar por terminada su relación laboral. ¿En este caso, se produce una extinción por causas objetivas?**

- Verdadero.
- Falso.

Correcto, si la ineptitud del trabajador se conoce durante el periodo de prueba se produce una extinción por causas objetivas.

No es correcto, creo que te falta poner más atención.

## **Solución**

1. Opción correcta
2. Incorrecto

## 3.3.2.- Extinción del Contrato de Trabajo por voluntad del empresario. El Despido Disciplinario: Concepto, Causas y Procedimiento.

---

Ahora te presentamos el siguiente caso, Ana, tiene un bebé de cinco meses, ha tenido problemas con la persona que le cuida y no ha podido ir a trabajar, por este motivo, la empresa le ha dado la carta de despido; ¿Podrá cobrar Ana la prestación por desempleo? **El despido disciplinario es la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario, basada en un incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador.**

**Incumplimiento culpable:** El trabajador conoce que obra de forma indebida, o el incumplimiento responde a un comportamiento negligente, que podría haberse evitado con un poco de diligencia.

**Las causas del despido disciplinario según el art. 52.4 del E.T. son:**

1. **Indisciplina o desobediencia en el trabajo.**
2. **Ofensas verbales o físicas** al empresario, familiares o a las personas que trabajen en la empresa.
3. **Faltas repetidas e injustificadas** de asistencia o puntualidad al trabajo.
4. Transgresión de la buena fe contractual, así como abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
5. **Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.**
6. Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
7. **Acoso al empresario o a las personas que trabajan en la empresa** por razón raza, sexo, religión...

**El procedimiento** a seguir ante un despido disciplinario es a través de una **notificación escrita (carta de despido)**, debiendo figurar los hechos que lo motivan de forma clara y precisa, y la fecha en la que va a surtir efectos. Teniendo derecho el trabajador a la prestación por desempleo si ha cotizado lo suficiente.

(Nombre de la empresa), (NIF o CIF),  
(Dirección), (C.P., localidad y provincia)  
(Nombre del/de la trabajador/a),  
(Dirección), (C.P., localidad y provincia)



(Localidad y fecha)



Muy Sr/a. nuestro/a:  
.....

Mediante la presente, y en base al art.54 del E.T. se le comunica su cese por despido disciplinario en los servicios que venía prestando a esta empresa.

Las razones que fundamentan esta decisión son las siguientes: .....  
(Relación minuciosa y detallada de los motivos. No son válidos los motivos genéricos, ambiguos como «No estamos satisfechos con su trabajo» o «Siempre llega tarde»).

Estos hechos son sancionables con el despido, según se especifica en el art. 54 del E.T., así como en el art. ... del Convenio Colectivo. Este despido tendrá sus efectos a partir del día...Fecha). Firma y sello de la empresa Firma del trabajador.

## Autoevaluación

Antonio era el cajero de un comercio, este Sr. tenía por costumbre coger dinero de la caja para ir a desayunar, pequeños importes que no devolvía y justificaba como diferencias de arqueo, que eran aceptadas por el propietario. Como estas conductas se repetían, el empleado fue sometido a un control hasta descubrirse su forma de proceder, y por tanto, el origen de las pequeñas faltas de dinero. Una vez reunidas las prueba le despidieron **¿Es correcta la actuación?**

- Verdadero.
- Falso.

Correcto, es un caso de apropiación indebida y es un claro abuso de confianza en la relación laboral, que independientemente del importe sustraído justifica el despido disciplinario.

Incorrecto, creo que te falta poner más atención.

## **Solución**

1. Opción correcta
2. Incorrecto

## 3.3.3.- Extinción del Contrato de Trabajo por voluntad del empresario.

### El despido Disciplinario: Actitud del trabajador.

---

**A continuación te explicamos cómo debe actuar un trabajador ante un despido disciplinario.** Según los art. 55.3, 4, 5, 6, 7 y 56 E.T., una vez que el despido es efectivo, el trabajador tiene dos opciones: **aceptarlo**, en cuyo caso su contrato queda extinguido sin indemnización, o **rechazarlo**; en este supuesto debe reclamar contra el mismo y demandar a la empresa impugnándolo ante el Juzgado de lo Social en el plazo de caducidad de 20 días hábiles, excluidos domingos y festivos desde la fecha del despido.



Debes saber que para admitir la demanda es preciso realizar un **acto de conciliación** ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) de la consejería de trabajo de la comunidad o del órgano que asuma dichas funciones si por acuerdos interprofesionales o Convenio Colectivo se ha creado alguno específico. Se exceptúan de este requisito los procesos en los que el demandado es el estado, una comunidad autónoma, alguna entidad local u organismos autónomos dependientes de los mismos, ya que en estos casos es preciso llevar a cabo ante ellos una reclamación previa.

**Acto de conciliación:** Es un intento de que las partes lleguen a un acuerdo que evite el proceso, para ello, se reúnen ante el Juzgado de lo Social. Si se llega a un acuerdo tendrá la misma fuerza que la sentencia del juez, si no hay acuerdo, se abre la vía de proceso.

Si el acto de conciliación termina sin avenencia, se da paso a la vía judicial y será el juez quien podrá calificar el despido como:

- ✓ **Procedente:** cuando las causas alegadas por el empresario han quedado demostradas, en este caso el trabajador no tendrá derecho a indemnización.

En el caso de que se corresponda con un **despido objetivo**, debiendo pagarse en el mismo momento de entregarle la carta de despido al trabajador, siendo el importe de la indemnización de **20 días por año trabajado**, con un tope máximo de 12 mensualidades.

- ✓ **Improcedente:** Cuando no queda acreditada la causa alegada por el

empresario, o no se han cumplido los requisitos formales exigidos para el despido. En este caso el empresario debe optar entre: **readmitir** al trabajador o el **abono de una indemnización de 45 días de salario por año de servicio**, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año, hasta un máximo de 42 mensualidades. En ambos casos, el trabajador debe percibir los **salarios de tramitación** (son los salarios que el trabajador dejó de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de notificación de la sentencia). Si el **despido** es de tipo **improcedente**, y el **contrato del trabajador es posterior al 12 de febrero de 2012**, la empresa puede optar entre la **readmisión del trabajador o pagarle una indemnización de 33 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 24 mensualidades.**

**Dentro de los despidos improcedentes, puede existir una indemnización mixta: 33/45 días por año trabajado. Si el despido es de tipo improcedente, y el contrato del trabajador se celebró con fecha anterior al 12 de febrero de 2012**, para realizar el cálculo de la cantidad final indemnización hay que sumar los importes de dos tramos distintos:

- Para el total de días de antigüedad acumulados antes del 12 de febrero de 2012, se pagará una indemnización de **45 días de salario por año trabajado**, con un máximo de 42 mensualidades.
- Para los días de antigüedad posteriores al 12 de febrero de 2012, se pagará la indemnización de **33 días de salario por año trabajado**, con un máximo de 24 mensualidades.

✓ **Nulo:** Por causas de discriminación prohibidas en la C.E. o ley, o viole los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Será nulo en los siguientes supuestos:

1. **El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo.**
2. **Trabajadoras embarazadas, con permiso por lactancia, y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo.** La nulidad tendrá como efecto la readmisión inmediata del trabajador y abono de los salarios de tramitación.

A continuación te mostramos en tres pasos o tres ejercicios siguientes **cómo calcular el importe de tu indemnización.**

## Ejercicio Resuelto

**1º) Primer paso: calcular el “salario-día”.** El primer paso es calcular el **salario diario** que se cobra, para lo que hay que recopilar las nóminas de los 12 últimos meses, incluyendo las pagas extra si no se tienen prorrateadas. A continuación hay que sumar los salarios

brutos de todas estas nóminas, pasa así obtener el salario bruto anual, y el resultado lo dividimos entre 12 para conocer el salario medio mensual.

Luego dividimos el salario medio mensual entre 30, y así obtenemos el salario-día.

**POR EJEMPLO:** Si un trabajador ha cobrado los últimos 12 meses 1.400€ brutos por mes más dos pagas extra de 1.200 € brutos cada una, para calcular el salario anual hay que multiplicar  $1.400 \times 12 = 16.800€$  y sumarle las dos pagas extra ( $1.200 \times 2 = 2.400€$ ).

Mostrar retroalimentación

Por tanto, el salario anual sería de:  $16.800 + 2.400 = 19.200€$ .

El salario medio mensual sería:  $19.200€ / 12 \text{ meses} = 1.600 €$ .

Y el salario día sería de:  $1.600 € / 30 \text{ días} = 53,33€/día$   
(Posteriormente, para calcular la indemnización habría que modificar el salario día por los días que le correspondan en función del tipo de despido).

## Ejercicio Resuelto

**2º) Segundo paso: calcular la cantidad total de “años trabajados” y “días a indemnizar”.** Para realizar este cálculo hay que tener en cuenta que si un mes se trabaja sólo un día ese mes se computa entero, como si se hubiera trabajado completo.

**POR EJEMPLO:** Si el trabajador fue dado de alta en la empresa el 20 de mayo de 2016 y finalizó su relación laboral con la empresa el 15 de mayo de 2018, calcula los días a indemnizar.

Mostrar retroalimentación

A efectos de calcular los días a indemnizar es como si hubiese trabajado desde el 1 de mayo 2016 al 31 de mayo de 2018, y esto hace un total de 8 meses en 2016, 12 meses en 2017 y 5 meses en 2018 (concretamente 2 años y 1 mes, lo que supone un total de 760 días, teniendo en cuenta que un año tiene 365 días).

## Ejercicio Resuelto

**3º) Tercer y último paso: aplicar la indemnización correspondiente.** Tal y como hemos visto al inicio de este artículo, según el tipo de despido y la antigüedad del trabajador, la indemnización a percibir será de: 20 días de salario por año trabajado, ó 33 días por año, ó 45 días por año. Una vez que sabemos el tipo de indemnización a aplicar, tenemos que multiplicar esta indemnización por el salario diario que hemos calculado y los “años trabajados”.

**POR EJEMPLO:** Siguiendo con caso del trabajador que hemos utilizado en los dos pasos anteriores, si el tipo de despido fuese improcedente, como el contrato del trabajador es posterior al 12/02/2012, por ley correspondería una indemnización de 33 días de salario por año trabajado, ¿cuánto sería su indemnización?

Mostrar retroalimentación

El cálculo sería el siguiente: (760 días de antigüedad x 33 días de salario por año) / 365 = 25.080 / 365 = **68,71 días indemnizables.**

Como el salario diario que hemos calculado es de **53.33 € al día**, el total de **indemnización** que cobrará este trabajador **por su despido improcedente será de 3.664 €** (68,71 días indemnizables x 53,33 € al día = 3.664 €).

## Para saber más

Este enlace nos lleva a un vídeo donde se analiza alguna causa de

despido disciplinario.

Llamar 'hijo de puta' al jefe no e...



[Resumen textual alternativo](#)

## 3.4.- Otras Causas de Extinción del Contrato de Trabajo.

Podrías cuestionarte qué ocurre con el contrato de trabajo cuando se muere el empresario. Para dar respuesta a esta cuestión, te indicamos que además de las causas citadas anteriormente de extinción del contrato de trabajo y despido, ambas imputables a la voluntad de las partes, existen otras causas, que dan lugar a extinción del contrato como son:



1. **Muerte, jubilación o incapacidad del empresario**, ante este caso, el trabajador tendrá derecho a que le abonen un mes de salario.
2. **Decisión de la trabajadora víctima de violencia de género**; teniendo en cuenta que, la condición de víctima de violencia de género debe acreditarse mediante una orden de protección a favor de la víctima, que expide el juzgado o informe del ministerio fiscal.
3. **Extinción de la personalidad jurídica de la empresa**, hace referencia a los supuestos de disolución de sociedades, citados en el art. 50 del E.T. Dando, derecho al trabajador a percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio. Quedando el trabajador en situación de desempleo.

### Autoevaluación

**Los trabajadores de un pequeño negocio familiar dedicado a la reparación de calzado se plantean, ante la inminente jubilación del dueño del negocio, qué va a suceder con ellos ¿Existe alguna posibilidad de continuar con la empresa? ¿En el supuesto de que el negocio se cierre tienen derecho a alguna indemnización?**

- No existe ninguna posibilidad de continuar la empresa, ya que según el E.T. estamos ante un supuesto de extinción del contrato de trabajo con motivo de jubilación del empresario. Y por tanto, si se cierra si tienen derecho a la indemnización.
- Sí, siempre que los herederos continúen con el negocio, y en el supuesto de que el negocio se cierre los trabajadores tienen derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio.
- No existe ninguna posibilidad de continuar la empresa pero sí hay posibilidad de indemnización.
- Ninguna de las anteriores es correcta.

No es correcta porque, según el E.T. es causa de extinción del contrato debido a jubilación del empresario pero, siempre que los herederos no continúen con la empresa.

Muy bien, has captado la idea...

Incorrecto, inténtalo de nuevo.

No es cierto, sí que hay una respuesta que es correcta. Inténtalo de nuevo.

## Solución

1. Incorrecto
2. Opción correcta
3. Incorrecto
4. Incorrecto

## Debes conocer

Es una página para visitar el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que deroga al Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (art. 49 al 56 sección 6ª).

[Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que deroga al Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.](#)

## Citas para pensar

"Donde hay una empresa de éxito, alguien tomó alguna

vez una decisión valiente".

***Peter Drucker***

## 4.- Impugnación del despido: Acto de conciliación e Impugnación ante el Juzgado de lo Social.

### Caso práctico

**Carmen Solís Hernández** como directora de la empresa ha notificado a uno de sus trabajadores el despido. Este trabajador, visita el departamento de RRHH de la empresa y le plantea a **Luna** que le asesore, con qué recursos y plazo cuenta para reclamar ante el despido y si tendría derecho a percibir una indemnización. Ante estas dificultades que se le presentan a **Luna**, a lo largo de este epígrafe vamos a pretender:



- ✓ Conocer que tipo de acciones legales puede realizar un trabajador que es despedido.
- ✓ Identificar que tipo de indemnización puede percibir.

Ahora te proponemos la siguiente pregunta ¿Qué acciones legales puede realizar un trabajador que **no esté de acuerdo con la notificación de su despido**? Si el trabajador al que se le notifica el despido **no está de acuerdo con las causas alegadas en la comunicación**, puede llegar a intentar un acuerdo con el empresario mediante la presentación de una demanda de conciliación, ante el servicio de mediación, arbitraje y conciliación de la **CCAA**. En el plazo de veinte días hábiles desde el momento del despido. Y si no se produce dicho acto, presentará una **demanda judicial**. Son las acciones que se pueden realizar: Acto de conciliación y demanda ante el Juzgado de lo Social, que pasamos a estudiar.



- ✓ **Acto de Conciliación:** Es un requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento por despido, ante el Juzgado de lo Social. Excepto los procesos que exijan la reclamación previa en vía administrativa. **Afecta al trabajador que reciba carta de despido alegando cualquier causa y al**

**trabajador despedido verbalmente, impidiéndole el acceso al puesto de trabajo.** En ambos casos, si el trabajador no considera justificada la acción empresarial, debe iniciar **las actuaciones de conciliación.** Para su **resolución** la autoridad laboral citará a las partes para tratar de llegar a un acuerdo dentro de los 15 días siguientes a la presentación de la papeleta de conciliación, señalando día y hora para el acto. Este acto puede finalizar con:

- **Acuerdo:** En este caso, el trabajador se reincorpora al puesto de trabajo o percibe una indemnización, incluyendo los salarios de tramitación.
- **Falta de acuerdo:** El trabajador debe presentar demanda ante el Juzgado de lo Social en los días que falten para los veinte, una vez descontados los transcurridos desde el despido hasta la presentación de la demanda de conciliación.
- ✓ **Demanda ante el Juzgado de lo Social:** Una vez celebrado o intentado el acto de conciliación sin avenencia (sin acuerdo), el trabajador presentará la demanda ante el Juzgado de lo Social, aportando el justificante del resultado del acto de conciliación (papeleta de conciliación). El plazo para presentar la demanda es de veinte días hábiles, contados desde el momento del despido.

## Citas para pensar

"El derecho del obrero no puede ser nunca el odio del capital; es la armonía, y el acercamiento común del uno y del otro".

*Peter Drucker*

## Recomendación

El ámbito de las relaciones laborales constituye, sin duda alguna, uno de los sectores de la sociedad en los cuales puede apreciarse con mayor intensidad la aparición de conflictos. Junto a las tradicionales vías judiciales, el ordenamiento laboral siempre ha contemplado la posibilidad de resolver dichos conflictos por cauces que eviten la apertura de esas vías jurisdiccionales. En el siguiente enlace puede ver:

[Mediación, conciliación y arbitraje en el ordenamiento laboral español. La solución extrajudicial de conflictos laborales en \*\*Castilla y León\*\*. El acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma](#)

[de conflictos laborales \(ASACL\)](#)

## Para saber más

A través de este enlace encontrarás modelos escritos para reclamación del acto de conciliación.

[Modelo normalizado para reclamación del acto de conciliación.](#)

## 4.1.- Impugnación del Despido: Sentencia.

En el epígrafe anterior acabas de estudiar las dos acciones legales que puede realizar un trabajador en el caso de desacuerdo ante un despido. En este epígrafe vas a estudiar la **Sentencia**, es decir, el juez debe dictar sentencia declarando el despido nulo, procedente o improcedente, con las causas y consecuencias que aparecen en la tabla siguiente:



### Causas y consecuencias de las calificaciones de los tipos de despido

Calificación	Causas	Consecuencias
<b>Procedente</b>	Han sido o no probadas las causas alegadas por el empresario.	<b>No se tiene derecho a indemnización excepto si es despido por causas objetivas</b> (20 días por por año de servicio con el límite de 12 mensualidades).
<b>Improcedente</b>	No se han cumplido las exigencias formales para tramitar el despido disciplinario. Ni las exigencias formales para tramitar el despido por causas objetivas.	El empresario opta, en el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia, por readmitir al trabajador o por pagar una indemnización, <b>antes del 12 de febrero de 2012, de 45 días o 33 días por año de servicio</b> según sea despido disciplinario o causas objetivas. Si el <b>despido</b> es de tipo <b>improcedente, y el contrato del trabajador es posterior al 12 de febrero de 2012</b> , la empresa puede optar entre la <b>readmisión del trabajador o pagarle una</b>

Calificación	Causas	Consecuencias
		<b>indemnización de 33 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 24 mensualidades.</b>
<b>Nulo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Violación de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.</li> <li>✓ Despido de trabajadoras por lactancia, maternidad, o embarazo.</li> <li>✓ Despido de mujeres víctimas de violencia de género.</li> <li>✓ Despido de los trabajadores en los 9 meses siguientes a la suspensión de su contrato de trabajo por reducción de jornada por cuidado de hijos o excedencia de cuidado de familiares.</li> </ul>	Readmisión del trabajador y abono de los salarios no percibidos desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia (salario de tramitación).

## Para saber más

A través de este enlace accedemos a un portal de formación y orientación laboral del SEPE donde puedes calcular el importe de tu prestación.

[Tipos de indemnizaciones. Cálculo del importe de la prestación.](#)

Inicio | **Procedimientos y servicios** | Información | Registro electrónico | Licitaciones | FECHA Y HORA OFICIAL 3/05/18 15:02:05

Usted está en: > [Procedimientos y servicios](#) > [Personas](#)

## PROGRAMA DE AUTOCÁLCULO DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO

[Guía de uso](#)

Elija la opción que le interese:

[Ha finalizado su contrato y desea saber qué prestación o subsidio le corresponde](#)

[Ha agotado la prestación contributiva por desempleo y desea saber si tiene derecho a subsidio.](#)

NOTA: EL RESULTADO QUE SE OBTIENE A TRAVÉS DE ESTE SIMULADOR NO ES VINCULANTE PARA EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL, NI GENERA DERECHO ALGUNO A SU FAVOR.

[SALIR](#)

---

**Ayuda** | [Accesibilidad](#) | [Mapa Web](#) | [Guía de navegación](#) | [Preguntas frecuentes](#) | [Quejas y sugerencias](#) | [Aviso legal](#)

**Ir a** | [Inicio](#) | [Procedimientos y servicios](#) | [Información](#) | [Registro electrónico](#) | [Licitaciones](#) | [Firma electrónica](#)

**SEPE** | [Contacto](#) | [Oficinas](#) | [SEPE](#) | [SNE](#) | Servicio Público de Empleo Estatal 2011

Personas 901 119 999

Empresas 901 010 121

## 5.- Finiquito o Liquidación de Haberes.

### Caso práctico

**Rafael Núñez Ortega**, como director del departamento de RRHH, le solicita a **Luna** que calcule el finiquito de los 2 trabajadores, que van a extinguir su relación laboral el próximo día 20 del mes en curso. Luna deberá identificar los diferentes conceptos que debe incluir en el finiquito para después calcularlo. Aunque ya lo vio en del módulo de Recursos Humanos y en del de Formación y Orientación laboral, Luna se encuentra algo nerviosa pues considera que es una tarea de cierta responsabilidad...ay si hubiese puesto más atención cuando los profesores explicaban estos conceptos, se lamenta ahora.



Una de las principales dudas que se te pueden presentar como trabajador ante el final de una relación laboral ya sea por despido, finalización de contrato o por baja voluntaria es la del finiquito. ¿Qué es?, ¿Qué conceptos debe recoger?, ¿Debe firmarse? etc. **Según el Artículo 49.2 del E.T., al terminar el contrato, sea por el motivo que sea, el empresario deberá entregar al trabajador un documento de liquidación con las cantidades que se le deben hasta la fecha. A este documento se le conoce como finiquito y está compuesto por:**



- ✓ El **salario** correspondiente a los días trabajados y no cobrados del mes en curso.
- ✓ La **parte proporcional de las vacaciones** no disfrutadas.
- ✓ La parte proporcional que corresponda de las **pagas extraordinarias**.
- ✓ La **indemnización y/o salarios de tramitación** si corresponde.

- ✔ En su caso, los **salarios por los días de preaviso incumplido**.
- ✔ Practicadas las **deducciones** que correspondan en concepto de cotización a la Seguridad Social y la retención correspondiente por el IRPF.

La **firma por el empresario y trabajador del finiquito** representa la **finalización** de la relación laboral y la **liquidación** de todas las obligaciones pendientes. Por ello, el trabajador puede solicitar la presencia de un representante de los trabajadores. Si el trabajador no estuviera de acuerdo con lo fijado en el finiquito podrá no firmarlo o firmarlo haciendo constar su desacuerdo mediante la expresión: "**recibí no conforme**". El trabajador puede negarse a firmar el finiquito, aunque en ese caso no recibirá la cantidad que en él aparece. En principio, la firma de un finiquito prueba que el trabajador ha recibido la cantidad señalada. Normalmente, se incorporan fórmulas del tipo "el trabajador declara extinguida su relación laboral sin que nada tenga que reclamar a la empresa, por ningún concepto" o similares; para evitar reclamaciones futuras. Si el finiquito no se firma y queremos reclamar a la empresa la cantidad que, nos debe, hay que, presentar una papeleta de conciliación ante el SMAC reclamando esa cantidad. Si en el acto de conciliación hay acuerdo, se nos entregará la cantidad reclamada, en caso contrario, tendremos que acudir ante el Juzgado de lo Social. En algunos casos, el trabajador cuyo contrato se extingue, tiene derecho a una indemnización; ésta puede figurar en el finiquito o en un documento independiente, exigiéndose tan solo la constancia clara y expresa de la cantidad que se abona por este concepto.

# Autoevaluación

**Aunque un trabajador no esté de acuerdo con el despido, ¿Debe firmar el finiquito siempre?**

- Verdadero.
- Falso.

Muy bien, la aceptación del despido no implica que esté de acuerdo con él, sino de la liquidación.

No es correcto, creo que te falta poner más atención.

## Solución

1. Opción correcta
2. Incorrecto

## 6.- Utilización de las Aplicaciones Informáticas de la Gestión de personal: Creación de Convenio y Empresa.

### Caso práctico

La directora, **Carmen Solís** le proporciona a **Luna** distintos datos sobre su empresa y le pide que introduzca todos los datos necesarios en el programa de Nominaplus, para poder posteriormente dar de alta a sus trabajadores y elaborar sus nóminas y los distintos impresos oficiales. A través de este epígrafe **Luna** será capaz de realizar las siguientes operaciones en Nominaplus:



- ✓ Crear Convenio Colectivo.
- ✓ Crear las distintas categorías profesionales.
- ✓ Crear la empresa.

¿Sabes qué diferencia existe entre trabajar con el Nominaplus partiendo de la creación de un Convenio o de la creación de empresas directamente? Debes saber que existen distintas formas de trabajar con el programa:

- ✓ **En primer lugar**, puedes iniciar la aplicación con **la creación de un Convenio Colectivo y que sus datos pasen a la empresa y de ésta a sus trabajadores**. Este método es aconsejable si nos encontramos en el supuesto de una gestoría con varias empresas, sujetas al mismo Convenio puesto que se conseguirá de una forma más rápida la introducción de los datos.
- ✓ **En segundo lugar** trabajar con empresas individuales sin aplicar un Convenio Colectivo.

En la UT número uno vimos el proceso a seguir en el manejo del Nominaplus, **el primer paso era, la creación de un Convenio Colectivo y el segundo la creación de empresa. En esta unidad nos centramos en estos dos pasos:**

1. **Creación de Convenio Colectivo:** Para crearlo, debemos ir al menú **Sistema** – elegimos la opción **Convenios** – elegimos **Datos del convenio**. Y se nos abre la ventana **Convenio**:



Esta ventana, nos muestra los convenios que contiene Nominaplus o tengamos creados.

**El Convenio Colectivo** es un acuerdo entre empresarios y representantes de los trabajadores que define y regula las condiciones de trabajo, de un determinado sector de actividad, dentro de una empresa o incluso dentro de un centro de trabajo o grupo de trabajadores.

**Para incluir** un nuevo Convenio pulsa el **botón Añadir**. Se nos muestra el cuadro de diálogo o ventana "**Añadir Convenios**" con **cinco fichas**: **Identificación** del convenio, **Conceptos**, donde introduciremos los datos retributivos del convenio, **Antigüedad**, donde se indicará la forma de subida laboral referida a la antigüedad, **Pagas**, donde se establecerá la forma y día de cobro de estas, la ficha **I.T.**, en la que se especifica la regulación que hace el Convenio sobre las situaciones de incapacidad laboral transitoria.

## Autoevaluación

¿Al comenzar a trabajar con Nominaplus siempre hay que partir de la creación de un Convenio?

- Verdadero.
- Falso.

Incorrecto, creo que te falta poner más atención.

Podemos comenzar trabajando con la creación de un Convenio Colectivo y pasar estos datos a la empresa o directamente de la creación de empresa. Esto depende de si trabajamos con un grupo de empresas o con empresas individuales.

## **Solución**

1. Incorrecto
2. Opción correcta

## 6.1.- Creación de Convenio: Identificación (I).

Al crearte un Convenio Colectivo con la aplicación informática ¿es necesario que rellenes todas las fichas de la ventana o cuadro de diálogo "Añadir Convenio"? Debes tener en cuenta los pasos anteriores para crearte un Convenio accediendo a la ventana "Añadir Convenio" con las cinco fichas tal y como se ha hecho referencia anteriormente. Ahora te lo explicamos de forma más detallada:

La 1ª ficha es de **Identificación del Convenio** y en ella, introduciremos:

- ✓ **El código** que deseemos asignar a este Convenio.
- ✓ **Descripción** del Convenio que permita identificar su contenido.
- ✓ **Código oficial** asignado en el Convenio y que aparecerá en el "boletín TC2".
- ✓ **Inicio de Vigencia**, es la fecha de inicio de aplicación del Convenio.
- ✓ **Fecha de revisión**, es la fecha en la que las partes han acordado su revisión.
- ✓ **Atrasos desde**, si el Convenio lo contempla debemos indicar la fecha desde que se cobrarán los nuevos salarios con efectos retroactivos, esta fecha se introduce una vez creado el Convenio.
- ✓ **Jornada laboral que fija el Convenio.**

Así, por ejemplo, para el Convenio de Oficinas y Despachos de la C.A.M. hemos utilizado el 000001. Si queremos calcular atrasos, rellenaremos los campos *Atrasos Desde* y *Fecha de Revisión*, esta última excluida, así el programa calculará las diferencias de salario y de bases de cotización.

Código	Descripción	Fecha	Revisión
0001	Oficinas y Despachos (C.A.M.)	28-09-91	01-11-05
0002	Autocarrista	01-01-05	01-01-05
0003	Despachos, Talleres y Oficinas	01-01-05	01-01-05
0004	Embal. Frigoríficos de Cádiz	01-01-05	01-01-05

Se fija un código que deben presentar los Convenios Colectivos asignados a cada empresa, compuesto de siete dígitos numéricos con la siguiente composición (TTNNNNF, para la posterior presentación por la empresa del TC2. TT Ámbito territorial. NNNN, Número secuencial. F, Ámbito funcional. Estos códigos de Convenio serán facilitados por la TGSS.

## Para saber más

A través de este enlace accederemos a una página Web donde se muestra la creación de Convenio Colectivo.

[Creación de un Convenio Colectivo.](#)

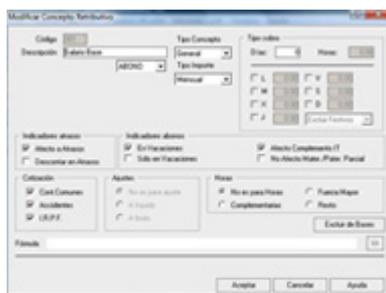
## 6.1.1.- Creación de Convenio: Conceptos (II).

Una vez que te hemos detallado los datos identificativos del convenio, **la segunda ficha a la que accedes dentro de la ventana "Modificar o Añadir Convenios" es la ficha Conceptos, en la que**, se realiza una descripción detallada de cada uno de los **conceptos retributivos** que va a percibir el trabajador y que forman parte del Convenio. Estos conceptos se vuelcan sobre la empresa y trabajadores para calcular la nómina. Así, por ejemplo, en el Convenio de Oficinas y Despachos que venimos siguiendo de referencia existen los siguientes conceptos, un Salario Base, Antigüedad y dos Pagas como puedes ver en la pantalla.



**Para que puedas crear los diferentes conceptos hacemos un clic en el botón *Añadir* desde la ficha Conceptos y se abre el cuadro de diálogo *Concepto retributivo*, donde introduces las características de cada concepto, que son:**

- ✓ **Código y descripción** que identifica el concepto y que son asignados libremente por el usuario. Así por ejemplo, el primer concepto que vamos a crear es salario base código 001.
- ✓ **Debajo del campo descripción nos situamos en el menú desplegable con 2 opciones: *Abono* (se sumará la nómina) o *Deducción* (se restará a la nómina), por ejemplo, concepto abono.**
- ✓ **Tipo de concepto:** Desplegamos el menú y seleccionamos: **General** si este concepto no se enmarca dentro del resto de opciones, **En especie** para el ingreso a cuenta, **Ajustes** para redondear la nómina, **Antigüedad** cuando se define la retribución procedente por la permanencia por un tiempo en la empresa, **Pagas** las pagas extras, **Anticipos** cuando son otorgados por la empresa. En nuestro ejemplo, tipo general.
- ✓ **Tipo importe** relacionado con el concepto y puede ser **Mensual o Diario, Por horas o Fijo**, por ejemplo, mensual.
- ✓ **Indicadores atrasos**, si el concepto está sujeto a revisión marcamos la opción **Afecto atrasos**, si hace referencia a abonos adelantados por la empresa la opción **Descontar atrasos** por ejemplo, afecto atrasos.
- ✓ **Indicadores abono:** Indicamos si el concepto se abona también **en vacaciones, sólo en vacaciones**, si se tiene en cuenta **para el cobro de la prestación por IT y si no se tiene en cuenta para maternidad**, por ejemplo, abonar en vacaciones, afecto a complemento IT.
- ✓ **Opción cotización:** Señalar si el concepto está afecto a cotización por **CC**, por **AT** y si se imputa para, el cálculo de IRPF por ejemplo, marcamos **cotizar contingencias comunes, accidente de IRPF**.
- ✓ Si el concepto se corresponde con **horas extraordinarias** se establece el tipo de hora para su cotización, y si no se corresponde el concepto con horas extras como es nuestro ejemplo, marcamos no es para horas.



## Para saber más

A través de este enlace accederemos a un portal donde se muestra la creación de conceptos retributivos al crear Convenio Colectivo.

[Creación de conceptos retributivos.](#)



**Pago delegado** es aquel en el que los salarios del personal que se encuentra en situación de IT son abonados directamente por la empresa en nombre de la S.S.  
.....

## Citas para pensar

"Si piensas que los usuarios de tus programas son idiotas, sólo los idiotas usarán tus programas". **Linus Torvalds**

## 6.2.- Creación de Categorías.

En este apartado te hacemos la siguiente pregunta: ¿Los trabajadores sujetos a un determinado Convenio perciben el mismo salario? El Convenio Colectivo engloba diferentes categorías profesionales. La pertenencia de los trabajadores a una categoría determinará su salario, por lo que, **una vez definidos los conceptos a nivel de Convenio añadiremos las categorías del mismo, para ello realiza los siguientes pasos:**

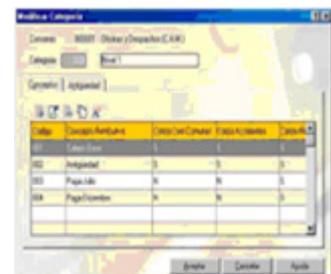


**Desplegamos el menú Sistema-seleccionamos el submenú Convenio-pulsamos la opción Categorías.** Se abre el cuadro de diálogo **Categorías de convenio...** con el que vamos a trabajar, **y establecemos** los conceptos sobre el Convenio pulsando dos veces sobre él.

Si realizas los pasos anteriores se abre el cuadro de diálogo **Categoría de...** donde aparecerán las diferentes categorías del convenio, si no se hubiera creado ninguna, aparecerá vacío.

En esta ventana, seleccionas el *Convenio* de forma automática, lo único que debemos hacer es añadir los importes correspondientes a cada una de ellas. Así cuando demos de alta el trabajador y seleccionemos la *categoría*, automáticamente asumirá los importes de los conceptos.

**Para crearte una categoría pulsamos el botón Añadir en el cuadro de diálogo Añadir categoría y en él introducimos: Los datos de la categoría, código y descripción, y automáticamente aparecerán los conceptos retributivos y la antigüedad creada anteriormente para este convenio.**



En esta sección sólo se pueden modificar estos conceptos haciendo un clic en el botón **Modificar** y se abre la ventana **Modificar concepto retributivo**, en este campo introducimos los diferentes importes de los conceptos según la categoría y *aceptar*, no se puede añadir uno nuevo o eliminar el que existe.

### Citas para pensar

"Las computadoras son inútiles. Sólo pueden darte respuestas".

*Pablo Picasso*

## Autoevaluación

**Al crear una categoría del Convenio Colectivo al que está sujeto el trabajador, ¿hay que crear de nuevo los conceptos retributivos?**

- Verdadero.
- Falso.

Incorrecto, creo que te falta poner más atención.

Muy bien. No, al crear la categoría seleccionamos el Convenio al que nos acogemos y aparecerán los conceptos retributivos creados anteriormente, y sólo hay que indicar el importe para ese concepto en función a la categoría.

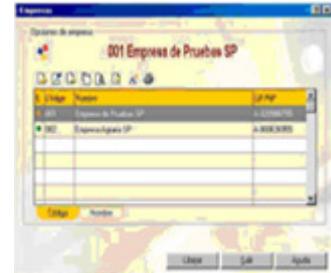
### Solución

1. Incorrecto
2. Opción correcta

## 6.3.- Creación de Empresas.

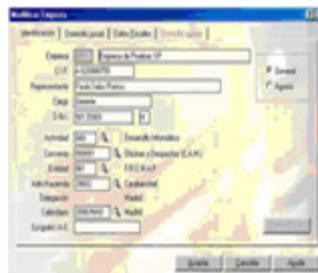
¿Crees que siempre hay que comenzar creando una empresa al trabajar con Nominaplus? Tal como se indicó en el epígrafe anterior, **en Nominaplus puedes comenzar de dos formas:**

- ✓ **Primera forma: creando el Convenio Colectivo** al que nos acogemos, y **posteriormente crear la empresa.**
- ✓ **Segunda forma: creando directamente la empresa sin crear convenio.** El trabajo con Nominaplus empieza cuando se crea una empresa nueva. Una vez creada, podremos dar de alta a los trabajadores, crear sus nóminas e imprimir copias de dichas nóminas. El programa por defecto trae creado una serie de empresas de pruebas. Para visualizarla realizamos los siguientes pasos: **Hacemos un clic en el menú *Global*, elegimos la opción *Empresas* y se nos abre el cuadro de diálogo *Opciones de empresa*:**



Desde esta ventana, puedes visualizar las empresas que tengamos creadas, modificar los datos y crear una nueva. **Para dar de alta una empresa nueva**, desde la ventana anterior haz un clic en el botón *Añadir* y se te abrirá la ventana *Añadir empresa*. Y nos aparecerá una ventana como la siguiente (con los campos vacíos para que introduzcamos los datos).

Este cuadro de diálogo o ventana como podemos ver en la imagen anterior, está compuesta de cuatro fichas: ***Identificación, Domicilio social, Datos Fiscales y Domicilio agrario.***



### Citas para pensar

"El software es un gas; se expande hasta llenar su contenedor".

***Nathan Myhrvold***

# Autoevaluación

La aplicación informática de la gestión de personal trae por creado por defecto una serie de empresas de pruebas. ¿Sólo se puede trabajar con ellas?

- Verdadero.
- Falso.

Incorrecto, creo que te falta poner más atención.

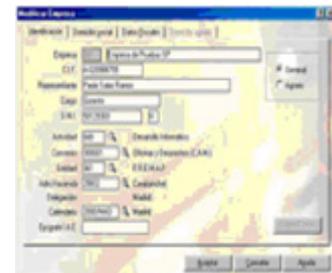
Correcto, podemos crear nuevas empresas a parte de las del programa creando nosotros los datos.

## Solución

1. Incorrecto
2. Opción correcta

## 6.3.1.- Creación de Empresas: Identificación (I).

¿Qué datos crees que son necesarios para crear la empresa? Para ello una vez que hayas realizado los pasos anteriores haces un clic en el botón "Añadir", y se te abrirá una ventana como la siguiente vacía:



Con las 4 fichas comentadas anteriormente. **La primera ficha "Identificación"** tiene los siguientes campos:

- ✓ **Empresa:** Introducimos el código que identificará la empresa y su nombre. Y el CIF de la empresa.
- ✓ **Representante:** Nombre, cargo y DNI.
- ✓ **Régimen Seguridad Social.** Hay que, elegir entre *régimen general o agrario*.
- ✓ **Actividad y Convenio.** Seleccionamos la actividad de la empresa y su Convenio con la ayuda de la lupa.

Los datos referentes a la actividad y Convenio son muy importantes, ya que al seleccionarlo estamos relacionando el Convenio con la empresa, lo que hará que posteriormente se enlace los datos y esto condicionará los diferentes conceptos que se van a integrar en la nómina.

- ✓ **Entidad.** En este campo seleccionamos la entidad que se ocupará de gestionar la cobertura AT o EP.
- ✓ **Hacienda:** Elegimos la administración que corresponda.
- ✓ **Calendario:** Calendario laboral que regirá la empresa para el año económico en curso. Se puede elegir el calendario por año y por CCAA. Para ver, la **tabla de calendarios hacemos clic en el menú Sistema- Tablas generales - Calendario oficial (BOE)**. En esta tabla de calendarios oficiales siempre podemos modificar un calendario existente, o añadir uno nuevo.
- ✓ **Nivel de seguridad de la empresa.** Introduciremos valores entre uno y nueve. Este número sirve para restringir la entrada de determinados usuarios a la empresa que estamos creando. Cuando configuramos a un usuario de Nominaplus, le asignamos un nivel de seguridad, si éste es inferior al nivel de seguridad de una empresa no tendrá acceso a ella.

## Autoevaluación

**¿Para crear una empresa es preciso cumplimentar todos los campos de la ficha de identificación?**

- Verdadero.
- Falso.

Correcta. Sí, porque son datos identificativos de la empresa, tanto su nombre como el CIF, representante, si está acogida o no a un Convenio, datos de Hacienda y calendario laboral.

No es correcto, creo que te falta poner más atención. .

### **Solución**

1. Opción correcta
2. Incorrecto

## 6.3.2.- Creación de empresas: Domicilio Social y Fiscal (II).

---

Puedes preguntarte si la ficha *Domicilio agrario*, dentro de la ventana *Añadir empresa*, siempre está desactivada. Si realizas los pasos anteriores para crear la empresa, accedes a la ventana *Añadir empresa*, en ella una vez cumplimentada la primera ficha de identificación, **la segunda Ficha es la de Domicilio social.**



En esta ficha se registran los datos referentes al domicilio de la empresa como: dirección, número, C.P, localidad, provincia, CCAA, teléfono y fax.

**Y por último la tercera Ficha Datos fiscales:** Debemos introducir los datos del domicilio fiscal copiando, en su caso, los datos del domicilio social.

Esta ventana tiene dos partes:

1. **Datos domicilio fiscal.** En esta parte grabaremos los datos del domicilio fiscal: dirección, población, teléfono, etc.
2. **Impresos Hacienda.** En esta parte de la ventana, le indicamos al programa cuál es la empresa matriz en el caso de grupos empresariales, y responsable por tanto, de formalizar los impresos de Hacienda. También se pegan los datos del presentador, en el caso de que hubiera. Y también se registra la clave de identificación de cuatro letras, para obtener los modelos de Hacienda por vía telemática. Nos encontramos con una cuarta ficha "*Domicilio agrario*" que se encontrará desactivada si al crear la empresa en la ficha de identificación seleccionamos régimen general, en lugar de régimen agrario.

### Para saber más

A través de este enlace accederemos a una página Web donde se muestra la creación de empresas de forma más exhaustiva.

[Creación de empresas.](#)

Una vez creada la empresa, es necesario indicar:

1. **Las cuentas bancarias** con las que trabajará, para ello hacemos un clic en el

menú sistema, elegimos la opción *empresa*, elegimos la opción *Cuentas bancarias*, hacemos un clic en el botón *Añadir*, para introducir los datos de la cuenta.

2. **Datos del Centro de trabajo**, para ello, hacemos un clic en el menú *Sistema*, elegimos la opción *Empresas*, elegimos la opción *Centros de trabajo*, y hacemos un clic en el botón *Añadir*.
3. **Departamentos**, para ello, hacemos un clic en el menú *Sistema*, elegimos la opción *Empresas*, elegimos la opción *Centros de trabajo*, elegimos la opción *Departamentos*, un clic en el botón *Añadir* para completar el código y nombre. Una vez completado botón *Salir*.

## 6.3.3.- Datos de Nómina.

---

Y ahora, ¿Crees que ya estaría listo el programa para dar de alta a los trabajadores y poder así confeccionar sus nóminas? Una vez creada la empresa, tendrías que dar de alta a los trabajadores para elaborar sus documentos de nómina y boletines de cotización. Por ello, para la **Elaboración de las nóminas y los seguros sociales de la empresa es necesario introducir una serie de datos**, como son los números de cuenta de cotización, imprescindibles en la confección de estos documentos.

**Cuenta de Cotización:** Código numérico que la TGSS asigna a los empresarios y demás sujetos responsables del pago de cuotas al Sistema de la Seguridad Social. Se corresponde con los antiguos números patronales y de inscripción.

Para introducir estos datos, una vez creada la empresa, la seleccionamos o hacemos dos clic sobre ella y realizaremos los siguientes pasos: **Sistema - Empresas - Datos Nóminas**, se abre la ventana **Modificar Datos de nómina**, donde indicaremos las características propias de cada empresa.

Contiene 7 fichas: **Cotización general, conceptos, antigüedad, pagas, IT y cotización especial.**

1. **Ficha de Cotización**, compuesta de cuatro apartados: **Cuentas de cotización** (utilizada comúnmente para todos los trabajadores), **Cuentas especiales** (porque requieren cuentas de cotización específica por su contratación o régimen especial de cotización), **Cuentas bancarias** (para los distintos pagos) y **Tabla de cotización a aplicar** (necesarias para calcular la cotización de los trabajadores).
2. **Ficha General** en la que se cumplimentarán una serie de datos para elaborar nóminas y seguros sociales. Con cuatro apartados: **Pagas extras** (con una serie de opciones a elegir como, descontar los días de absentismo y huelga...), **Descontar los días de IT, cálculo de altas** (para configurar el cálculo de las nóminas de los trabajadores que se acaban de incorporar) **recargos de TC** (podemos señalar el % de recargo, que se aplicará si la empresa incurre en mora o solicita pago fraccionado o aplazado de la deuda con la S.S.), **liquidación de vacaciones en finiquito** para determinar el primer día que se tiene derecho a disfrutar de vacaciones y **otras aportaciones** referente a emisión de contratos, imprimir nóminas, impresión de TC.

**Tercera, cuarta y quinta ficha, Conceptos, Antigüedad y Paga:** Al trabajar en base a un Convenio y enlazarlo con la empresa ya contiene estos datos creados en la elaboración de convenio.

**Sexta y séptima ficha se denominan IT y Cotizaciones Especiales:** En IT, al

**trabajar en base a un Convenio y enlazarlo ya contiene estos datos. En la ficha *Cotización Especial* se configura la exclusión de alguna cotización.**

## Para saber más

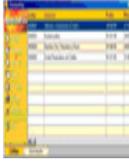
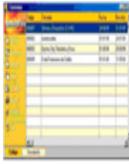
A través de este enlace accederemos a videoclip donde veremos los pasos a seguir anteriores.

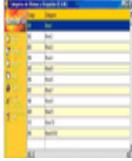
[Pasos a seguir para la introducción de datos de nómina.](#) Resumen textual alternativo

## Anexo.- Licencia de recursos.

### Licencias de recursos utilizados en la Unidad de Trabajo.

Recurso (1)	Datos del recurso (1)	Recurso (2)	Datos del recurso (2)
	Autoría: Elaboración propia. Licencia: Copyright (cita). Procedencia: Captura de pantalla del programa de Nominaplus propiedad de Grupo SP.		Autoría: Ministerio de Educación. Licencia: Uso educativo no comercial. Procedencia: Fotograma extraído del vídeo disponible en la dirección <a href="http://www.youtube.com/watch?v=bJqbgblKG9k">http://www.youtube.com/watch?v=bJqbgblKG9k</a>
	Autoría: Lourdes Barroso. FOL Santillana. Licencia: Copyright (cita). Procedencia: Captura de pantalla. Propiedad de FOL Santillana, Lourdes Barroso. <a href="http://www.santillanafol.es/">http://www.santillanafol.es/</a>		Autoría: Microsoft. Licencia: Uso educativo no comercial. Procedencia: Imágenes prediseñadas de Microsoft Word. NORMAL.
	Autoría: Microsoft. Licencia: Uso educativo no comercial. Procedencia: Imágenes prediseñadas por Microsoft Word.		Autoría: Microsoft. Licencia: Uso educativo no comercial. Procedencia: Imágenes prediseñadas de Microsoft Word. ANEXO.
	Autoría: Stockbyte. Licencia: Uso educativo no comercial para plataformas públicas de Formación Profesional a distancia. Procedencia: Business & occupations 2_Stockbyte_CD-DVD Num. V43.		Autoría: Microsoft. Licencia: Uso educativo no comercial. Procedencia: imágenes pre diseñadas por Word.
	Autoría: Microsoft. Licencia: Uso educativo no comercial. Procedencia: Imágenes prediseñadas por Word.		Autoría: Microsoft. Licencia: Uso educativo no comercial. Procedencia: Imágenes prediseñadas por Word.

	<p>Autoría: Microsoft.                  Licencia: Uso educativo no comercial.                  Procedencia: Imágenes prediseñadas por Word.</p>		<p>Autoría: Ministerio de Educación.                  Licencia: Uso educativo no comercial.                  Procedencia: Fotograma extraído del vídeo disponible en la dirección <a href="http://www.youtube.com/watch?v=bJqbgblKG9k">http://www.youtube.com/watch?v=bJqbgblKG9k</a></p>
	<p>Autoría: Microsoft.                  Licencia: Uso educativo no comercial.                  Procedencia: Imágenes prediseñadas por Word.</p>		<p>Autoría: Microsoft.                  Licencia: Uso educativo no comercial.                  Procedencia: Imágenes prediseñadas por Word.</p>
	<p>Autoría: Microsoft.                  Licencia: Uso educativo no comercial.                  Procedencia: Imágenes prediseñadas por Word.</p>		<p>Autoría: Elaboración propia.                  Licencia: Copyright (cita).                  Procedencia: Captura de pantalla del programa de Nominaplus propiedad de Grupo SP.</p>
	<p>Autoría: Elaboración propia.                  Licencia: Copyright (cita).                  Procedencia: Captura de pantalla del programa de Nominaplus propiedad de Grupo SP.</p>		<p>Autoría: Elaboración propia.                  Licencia: Copyright (cita).                  Procedencia: Captura de pantalla del programa de Nominaplus propiedad de Grupo SP.</p>
	<p>Autoría: Elaboración propia.                  Licencia: Copyright (cita).                  Procedencia: Captura de pantalla del programa de Nominaplus propiedad de Grupo SP.</p>		<p>Autoría: Elaboración propia.                  Licencia: Copyright (cita).                  Procedencia: Captura de pantalla del programa de Nominaplus propiedad de Grupo SP.</p>
	<p>Autoría: Elaboración propia.                  Licencia: Copyright (cita).                  Procedencia: Captura de pantalla del programa de Nominaplus propiedad de Grupo SP.</p>		<p>Autoría: Elaboración propia.                  Licencia: Copyright (cita).                  Procedencia: Captura de pantalla del programa de Nominaplus propiedad de Grupo SP.</p>

	<p>Autoría: Elaboración propia.                  Licencia: Copyright (cita).                  Procedencia: Captura de pantalla del programa de Nominaplus propiedad de Grupo SP.</p>		<p>Autoría: Elaboración propia.                  Licencia: Copyright (cita).                  Procedencia: Captura de pantalla del programa de Nominaplus propiedad de Grupo SP.</p>
	<p>Autoría: Elaboración propia.                  Licencia: Copyright (cita).                  Procedencia: Captura de pantalla del programa de Nominaplus propiedad de Grupo SP.</p>		<p>Autoría: Elaboración propia.                  Licencia: Copyright (cita).                  Procedencia: Captura de pantalla del programa de Nominaplus propiedad de Grupo SP.</p>
	<p>Autoría: Elaboración propia.                  Licencia: Copyright (cita).                  Procedencia: Captura de pantalla del programa de Nominaplus propiedad de Grupo SP.</p>		<p>Autoría: Elaboración propia.                  Licencia: Copyright (cita).                  Procedencia: Captura de pantalla del programa de Nominaplus propiedad de Grupo SP.</p>

