

FORMACIÓN PROFESIONAL · GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS · UNIDAD 11

Extinguir el contrato

Urko vuelve a entrar en envasado sin gorro y el puesto de Rafael desaparece: dos despidos, dos causas y un finiquito que se paga siempre. ¿Qué exige cada extinción y cuánto cuesta?

PARA EMPEZAR

En esta unidad aprenderás a…

- Identificar la causa de una extinción y lo que exige cada una.
- Calcular el finiquito.
- Calcular una indemnización con su tope, su cotización y su tratamiento en el IRPF.
- Comprobar la forma, el preaviso y los plazos de cada extinción, también del despido colectivo.
- Comunicar la extinción a la persona, a la representación y a los organismos, y proponer la salida menos arriesgada.

SITUACIÓN DE PARTIDA

«Sin pagar nada» no existe

Jueves 09/03/2028. Ricardo, gerente de **Conservas Mirabel**, llama a Robledal: *«Urko ha vuelto a entrar en envasado sin gorro y sin lavarse las manos. Ya tiene dos sanciones por escrito. Quiero despedirle mañana y sin pagar nada»*.

Después llama Tatiana, de **Distribuciones Nogueral**: desde mayo reparte una empresa de transporte y el puesto de **Rafael**, conductor desde 2016, desaparece.

Sabina se lo encarga a **Oriana**: *«Antes de calcular, ¿qué causa es y qué pasa si no se prueba? Y un despido «sin pagar nada» no existe: el finiquito se paga siempre»*.

❓ ¿Qué diferencia crees que hay entre el finiquito y la indemnización?

❓ ¿En qué casos una persona que deja su empleo no cobra indemnización?

❓ Si despiden a alguien y no está de acuerdo, ¿cuánto tiempo tiene para reclamar?

❓ ¿Puede un despido ser legal y, aun así, difícil de aceptar?

MAPA DE LA UNIDAD

Lo que vamos a ver

11.1 Causas de extinción y circuito de comunicaciones

11.2 Fin del contrato temporal y dimisión

11.3 El despido objetivo y el despido colectivo

11.4 El despido disciplinario

11.5 El finiquito: liquidar, cotizar y retener

¿Me falta algo?


Oriana

Causa, quince días, copia a la delegada e indemnización hoy. ¿Me falta algo?

La licencia de seis horas semanales. Y el justificante de la transferencia.


Néstor


Sabina

Revisado. Que la firme Tatiana y la entregue con la delegada delante.

Rafael, aquí tienes la carta y el justificante. Lo siento de verdad.


Tatiana

CLAVE

El despido objetivo pide **causa, carta, preaviso y dinero a la vez**: si falta uno, aparece el riesgo.

Cuatro personas, cuatro causas

PERSONA	QUÉ PASA	LETRA (ET, ART. 49.1)
Omar	Fin de su temporal	c) Expiración del tiempo convenido
Milena	Se va por su voluntad	d) Dimisión
Urko	Despido por indisciplina	k) Despido
Rafael	Su puesto desaparece	l) Causas objetivas

CLAVE

Cada causa tiene su forma, su plazo y sus importes: **identifícala antes de calcular nada**.

La causa marca la indemnización

QUIÉN DECIDE	CAUSAS	INDEMNIZACIÓN LEGAL
Las dos partes	Mutuo acuerdo; causas del contrato; fin del tiempo convenido	Fin de temporal: 12 días por año (no formativos ni sustitución)
La persona trabajadora	Dimisión; incumplimiento grave de la empresa; violencia de género o sexual	Dimisión: ninguna
La empresa	Despido disciplinario, objetivo o colectivo	Según la causa y la calificación
Otras causas	Muerte, jubilación o incapacidad; fuerza mayor	Las del empresario: un mes de salario

Si Patxi se jubilara, Osman, Milena y Mehdi cobrarían un mes de salario además de su finiquito.

CLAVE

Fin de contrato no es despido: solo hay indemnización si la ley la prevé para esa modalidad.

Una extinción, muchos destinatarios

Robledal no la cierra hasta tener el justificante de cada uno.



Persona trabajadora

Carta o aviso con la propuesta de finiquito, en mano con «recibí» o por certificado.

→



Seguridad Social

Baja con su causa por el Sistema RED, en los seis días naturales tras el cese.

→



Servicio público de empleo

Certificado de empresa por Certific@2, el mismo día del cese.

→



Agencia Tributaria

Retención del finiquito en el 111; indemnización exenta en el 190.

CLAVE

En el despido objetivo por causas de la empresa, la **representación** recibe copia de la carta.

La propuesta de finiquito va con el preaviso



Al comunicar la denuncia o el preaviso, la empresa «deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas».

Estatuto de los Trabajadores, art. 49.2 · Consulta la versión vigente

SUJETO OBLIGADO

Cualquier extinción con denuncia o preaviso.

NO OBLIGA A…

No espera a que la persona la pida ni al día de la firma.

CLAVE

La persona puede firmar el finiquito ante un representante y, si no está conforme, firmar «recibido, no conforme».

12 días por año, en proporción

Indemnización = 12 × días trabajados ÷ 365 × salario diario

Salario anual	12 × (1.390,00 + 50,00) + 3 × 1.390,00	**21.450,00 €**
Salario diario	21.450,00 ÷ 365	**58,77 €**
Indemnización (60 días)	12 × 60 ÷ 365 × 58,77	**115,93 €**

Del martes 02/11 al viernes 31/12/2027. No cotiza y está exenta de IRPF.

CLAVE

Onintza (sustitución) y Nadia (formativo) **no tienen indemnización** al terminar: el art. 49.1.c los excluye.

Preaviso de 15 días y 4 de margen

Vie 12/05

Entrega la carta

Recepcionista de Fisioterapia Albaida.

Mar 16/05

Último día

Para cumplir los 15 días de su convenio (ficticio).

Mié 31/05

Efectos

19 días después de la carta.

CLAVE

Dimisión: **sin indemnización** y, como el cese es voluntario, **sin desempleo**.

🙋 PREGUNTA PARA LA CLASE

Nadia termina su contrato formativo el martes 09/01/2029. ¿Qué cobra?

A Finiquito e indemnización de 12 días por año

B Finiquito, sin indemnización, y tiene derecho a desempleo

C Nada, porque es un contrato formativo

✔ El art. 49.1.c excluye los contratos formativos de los 12 días por año, pero el finiquito se paga siempre y el fin del contrato sí da derecho a desempleo.

No dependen de la conducta

Causas del despido objetivo (ET, art. 52):



Ineptitud sobrevenida

Un conductor que pierde el permiso.



Falta de adaptación

A cambios técnicos razonables, tras un curso y dos meses de espera.



Causas ETOP

Económicas, técnicas, organizativas o de producción que afectan a pocas personas.



Planes públicos

Falta de financiación en entidades sin ánimo de lucro.

CLAVE

Rafael: desde mayo reparte una empresa de transporte y se amortiza su puesto. **Causa organizativa**.

Cuatro cosas a la vez

1. **Carta con la causa**
   Concreta, no «necesidades organizativas».
2. **Indemnización a disposición**
   20 días por año, al entregar la carta.
3. **15 días de preaviso**
   Con licencia de seis horas semanales para buscar empleo.
4. **Copia a la representación**
   En las causas de la empresa.

CLAVE

Sin preaviso o con error excusable en el importe: el despido vale y se paga la diferencia. Sin causa, sin carta o sin indemnización a disposición: **improcedente**.

20 días por año, máximo 12 mensualidades



Indemnización de «veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades».

Estatuto de los Trabajadores, art. 53.1.b · Consulta la versión vigente

SUJETO OBLIGADO

Despido objetivo, y como mínimo también el colectivo.

NO OBLIGA A…

No se aplica al despido disciplinario procedente, que no tiene indemnización.

CLAVE

Colectivo: 10 personas o más en 90 días en empresas de menos de 100; el 10 % entre 100 y 300; 30 desde 300. Nogueral (26) despide solo a Rafael.

Procedente, improcedente o nulo

CALIFICACIÓN	CUÁNDO	EFECTO
Procedente	Se prueban los hechos de la carta	Sin indemnización ni salarios de tramitación
Improcedente	No se prueban o falla la forma	En cinco días, readmitir con salarios de tramitación o pagar 33 días por año (máx. 24 mensualidades)
Nulo	Discriminación, derechos fundamentales, embarazo, nacimiento, ciertos permisos…	Readmisión inmediata y salarios dejados de percibir

En los contratos anteriores al 12/02/2012, el tiempo previo se paga a 45 días por año.

CLAVE

La empresa tiene que probar lo que escribe: **lo que no está en la carta no se puede alegar después** (ET, art. 55.1).

20 días hábiles y la papeleta

Vie 10/03

Efectos

Carta en mano con un miembro del comité como testigo.

Sáb 11/03

Empieza el plazo

Solo cuentan los días hábiles (ET, art. 59.3).

Mié 22/03

Papeleta

En el servicio de mediación: suspende el plazo.

Mié 05/04

Conciliación

Mirabel reconoce la improcedencia.

Vie 07/04

Fin del plazo

Y día en que Mirabel paga.

CLAVE

Readmitir le habría costado los salarios de tramitación: 26 días × 54,38 € = **1.413,88 €**.

Lo que cuesta cada salida



El hecho del 15 de febrero no tiene testigo: el juicio es un riesgo. Datos del caso de Urko.

CLAVE

Mirabel reconoce la improcedencia en el acto: la indemnización está **exenta** para Urko.

Lo ya ganado, hasta el último día

CONCEPTO	CÁLCULO	IMPORTE (€)
Salario base de mayo	62,5 % de la jornada	824,69
Prorrata de pagas	Pagas del año ÷ 12	137,45
Vacaciones	(30 × 152 ÷ 366 = 12,46) − 5 = 7,46 días × 27,49	205,08
Total devengado		**1.167,22**
Seguridad Social · IRPF 0 %		−76,22
Líquido		**1.091,00**

CLAVE

Toda extinción tiene finiquito, **también un despido procedente**.

Finiquito no es indemnización



Finiquito

Salario, pagas y vacaciones: cotizan y tributan. Las vacaciones no disfrutadas cotizan aparte, en liquidación complementaria (LGSS, art. 147.1). Lleva retención.

VS



Indemnización legal

No cotiza. Exenta de IRPF en la cuantía obligatoria, hasta 180.000 €, sin retención; va al 190 (LIRPF, art. 7.e).

CLAVE

Lo pactado por encima de lo legal tributa; lo acordado en la conciliación administrativa no cuenta como pactado.

CASO RESUELTO · PASO A PASO

El despido objetivo de Rafael



Oriana prepara; Néstor y Sabina revisan; Tatiana firma

Distribuciones Nogueral, S.L. (B77777 670) · Rafael Guerrero Mestanza, grupo III, desde el 01/09/2016. Causa organizativa: reparto externalizado desde el 01/05/2028. Entrega: martes 18/04/2028 · efectos: miércoles 03/05/2028. Datos ficticios.

1. **La forma.** Carta con la causa concreta, copia a la delegada, 15 días de preaviso y licencia de seis horas semanales.

2. **Antigüedad y salario diario.** 11 años, 8 meses y 2 días → 11,75 años. Salario de 2027: 23.396,00 € ÷ 365 = **64,10 €**.

3. **Indemnización y tope.** 20 × 11,75 = 235 días × 64,10 = **15.063,50 €**, por debajo del tope de 23.076,00 € (360 días).

4. **Finiquito del 3 de mayo.** Salario 157,90 + vacaciones 324,20 + paga de julio 1.041,74 + paga de beneficios 470,93 = 1.994,77 €; líquido **1.761,40 €**.

5. **Baja y alternativas.** Baja y certificado el 3 de mayo; el desempleo nace al acabar los 6,16 días de vacaciones. Impugnación hasta el miércoles 31/05.

✔ **Indemnización 15.063,50 € (exenta y sin cotizar) y finiquito líquido 1.761,40 €. Si fuera improcedente: 33 × 11,75 × 64,10 = 24.854,78 €.**

🙋 PREGUNTA PARA LA CLASE

En un despido objetivo, Nogueral se olvida de dar los 15 días de preaviso. ¿Qué pasa?

A El despido es nulo

B El despido es improcedente

C El despido vale, pero hay que pagar los días que faltan

✔ No dar el preaviso o equivocarse de forma excusable en la indemnización no hace improcedente el despido: se pagan los días o la diferencia. Sin causa, sin carta o sin indemnización a disposición, sí es improcedente.

La respuesta que recibió Malik

Frases de un asistente de IA sobre un despido improcedente con cinco años de antigüedad. Pulsa cada tarjeta.

«Le corresponden 45 días por año, con un máximo de 42 mensualidades»

BULO

Son 33 días por año, con un máximo de 24 mensualidades. Los 45 días solo se aplican al tiempo anterior al 12/02/2012.

«El finiquito no lleva retención de IRPF»

BULO

El finiquito lleva retención al tipo de la persona; lo exento es la indemnización legal.

«Tiene 30 días naturales para reclamar, así que no tiene prisa»

BULO

Son 20 días hábiles (ET, art. 59.3), y la papeleta de conciliación suspende el plazo.

«Si no está de acuerdo, puede firmar «recibido, no conforme»»

REALIDAD

Cobra y conserva su derecho a reclamar.

REPASO

Ideas clave

- Cada extinción tiene su causa (ET, art. 49.1), y la causa marca la indemnización, el documento y los plazos.
- Fin de temporal: 12 días por año, salvo formativos y sustitución; Omar cobra 115,93 € por 60 días.
- Despido objetivo: carta con la causa, indemnización a disposición (20 días por año, máx. 12 mensualidades), 15 días de preaviso y copia a la representación.
- Despido disciplinario: la carta fija los hechos; improcedente = readmitir con salarios de tramitación o 33 días por año (máx. 24 mensualidades).
- El finiquito cotiza y tributa; las vacaciones no disfrutadas cotizan aparte; la indemnización legal no cotiza y está exenta.
- Con la denuncia o el preaviso se entrega la propuesta de finiquito (ET, art. 49.2); la baja va en seis días naturales y el certificado de empresa, el día del cese.
- Dimisión: preaviso del convenio, sin indemnización y sin desempleo.
- Despido colectivo: 10 o más personas en 90 días en empresas de menos de 100, con periodo de consultas.
- Para impugnar hay 20 días hábiles; la papeleta de conciliación suspende el plazo.



¡Ahora te toca a ti!

Repasa, practica y comprueba lo que has aprendido.

📝 **Resumen**

✅ **Test**

👆 **Interactivos**

Libro, presentaciones, resúmenes y tests gratis en **josesande.com**