

## 4. Cálculo de la liquidación e indemnización por extinción del contrato

La liquidación incluye los conceptos retributivos devengados por el trabajador como consecuencia de la relación laboral mantenida con la empresa y que deben ser abonados cuando se extingue el contrato de trabajo.

La empresa debe abonar al trabajador, a la finalización del contrato, los siguientes conceptos retributivos no cobrados a través de la liquidación y el finiquito.

### 4.1. Salario del mes no cobrado

El empresario deberá abonar los salarios de los días que el trabajador despedido ha trabajado, correspondientes al mes en que es despedido. Estos salarios se calculan tal y como se ha explicado en la Unidad 4, relativa al cálculo de las nóminas.

### 4.2. Liquidación de pagas extraordinarias

La liquidación de las pagas extraordinarias ha de realizarse teniendo en cuenta si el devengo de las mismas es anual o semestral, según disponga el convenio colectivo aplicable. El devengo semestral debe venir reflejado en el convenio colectivo; si el convenio no dispone nada al respecto, se entiende que el devengo es anual.

- Pagas extraordinarias de devengo anual: se han de liquidar las pagas de verano y de Navidad.

$$\text{Paga de verano} = \frac{\text{Días desde la última cobrada} \times \text{valor de la paga}}{365 \text{ o } 366 \text{ días (si el año es bisiesto)}}$$

$$\text{Paga de Navidad} = \frac{\text{Días desde la última cobrada} \times \text{valor de la paga}}{365 \text{ o } 366 \text{ días (si el año es bisiesto)}}$$

Pagas extraordinarias de devengo semestral: se ha de liquidar únicamente la paga del semestre en el que se extingue el contrato.

$$\text{Paga} = \frac{\text{Días desde la última cobrada} \times \text{valor de la paga}}{181 \text{ o } 182 \text{ (año bisiesto) primer semestre o } 184 \text{ segundo semestre}}$$

La empresa ha de realizar la correspondiente retención a cuenta del IRPF sobre las cantidades adeudadas al trabajador en concepto de pagas extraordinarias.

### 4.3. Liquidación de vacaciones

Comprenderá las vacaciones devengadas y no disfrutadas. Si el trabajador hubiera disfrutado más vacaciones de las debidas, la empresa deducirá de la liquidación los días disfrutados de más. El cálculo se realiza de la siguiente manera:

- Hallar el número de días de vacaciones que corresponden disfrutar al trabajador = Número de días trabajados en el año  $\times$  30 días / 365.
- Liquidación de vacaciones = Salario diario  $\times$  número de días de vacaciones que le corresponde disfrutar al trabajador.

La empresa ha de practicar la correspondiente retención a cuenta del IRPF y descontará la cotización a la Seguridad Social sobre las cantidades adeudadas al trabajador en concepto de vacaciones.

#### Periodo de devengo de pagas extraordinarias

##### Devengo anual

Verano: 1 Julio al 30 Junio siguiente.

Navidad: 1 enero al 31 diciembre.

##### Devengo semestral

Verano: 1 enero al 30 de Junio.

Navidad: 1 Julio al 31 diciembre

#### Actividades

5. Accede al Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de tu comunidad autónoma y descubre si las pagas extraordinarias son devengo semestral o anual.

Puedes utilizar el siguiente buscador: [www.convenios.juridicas.com](http://www.convenios.juridicas.com)

#### 4.4. Indemnización

*\*si atribución mensual se divide entre 360\**

La indemnización por despido requiere realizar los siguientes pasos:

- Comprobar la antigüedad del trabajador en la empresa.
- Calcular el salario diario, que se halla de la siguiente manera:

$$\text{Salario diario} = \frac{\text{Salario anual}}{365 \text{ o } 366 \text{ (si el año es bisiesto)}}$$

- Comprobar el número de días de indemnización que corresponde al trabajador en función de la modalidad de extinción utilizada por la empresa.
- Aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{Indemnización} = \text{Salario diario} \times \text{número de días de indemnización} \times \text{años de trabajo}$$

La indemnización pactada en el SMAC o fijada en sentencia no tributará a IRPF si no supera los límites establecidos en la legislación, salvo la extinción por finalización de los contratos por obra y servicio y por finalización del contrato eventual por circunstancias de la producción que sí tributan en IRPF. Las indemnizaciones establecidas por convenio, pacto o contrato entre empresario y trabajador no estarán exentas de tributación.

**! Importante**

El salario de la indemnización incluye: Bruto

- Salario base.
- Salario en especie.
- Complementos salariales.
- Pagas extraordinarias.
- Promedio de las horas extraordinarias realizadas en el último año.
- Promedio de las comisiones cobradas en el último año.

No se incluyen los conceptos extrasalariales que haya percibido el trabajador.

#### 4.5. Preaviso incumplido

Si la empresa incumple el preaviso fijado legal o convencionalmente para notificar la finalización de los contratos deberá abonar el importe del preaviso incumplido:

$$\text{Preaviso incumplido} = \text{Salario diario} \times \text{número de días de preaviso incumplido}$$

La empresa practicará la deducción de IRPF y la correspondiente cotización a la Seguridad Social.



Una empresa tuvo que extinguir el contrato de un trabajador por falta de adaptación a las modificaciones técnicas introducidas en su puesto de trabajo.

Calcula la indemnización que le correspondería percibir al trabajador con los siguientes datos laborales:

- Fecha de alta en la empresa: 1 de enero de 2002.
- Fecha de baja en la empresa: 15 de marzo de 2014.
- Salario base: 1.200 €/mes.
- Antigüedad: 100 €/mes.
- El trabajador recibe 2 pagas extraordinarias de 1.300 € cada una.

#### Solución

La indemnización que corresponderá al trabajador será de 20 días de salario por año de servicio con un tope de 12 mensualidades. Los cálculos son los siguientes:

- Salario día: salario anual / 365  
 Salario anual: 1.200 € + 100 € = 1.300 € x 12 = 15.600 € + 2.600 € (1.300 € x 2 pagas extras) = 18.200 €  
 Salario diario: 18.200 € / 365 = 49,86 € por día.
- Antigüedad del trabajador en la empresa.  
 Del 1 de enero de 2002 al 15 de marzo de 2014: 12 años y 3 meses.  
 Por los 12 años: 49,86 € x 20 días = 997,20 € año x 12 años = 11.966,40 €  
 Por los 3 meses restantes: (997,20 € / 12) x 3 meses = 249,30 €  
 Total indemnización: 11.966,40 + 249,30 € = 12.215,70 €  
 Tope: 12 mensualidades de su salario, es decir, una anualidad, que son 18.200 €. Como se comprueba, la cantidad en concepto de indemnización de 12.215,70 € no llega al tope legal, por lo que se le pagará íntegramente su indemnización.

- Oficial de 1<sup>o</sup>. (soldado). Grupo 8. Contorno Andagumala.
- Antiquidad desde (16-4-1988).
- Jornada (40h/s de lunes a viernes).
- Marzo (22 días laborales).
- Retribuciones según C-C:

Ag. - 5% BB (por quinquenio).

- 3 p.e. prorrateados. (SB mensual + Ag. m.)  
cada uno.

- Plus de cesantía ... 72 \$\$. Causante anual.

- Tabla salarial diaria:

SB → 25 \$ / día.

Actividad → 6 día de trabajo.

Transporte → 3 día de trabajo.

Concurso → 60 / mes.

- Ese mes 8 h. extra, de los cuales 3 por f. mujer.  
(A 4 \$ hora).

- Ese mes recibí por pago de trabajo 60 \$ y 50 \$ por dieta sin prescripción en España.

① Calcular retribuciones de Marzo de 2011.

② Calcular el finiquito, considerando que es su último mes, y no ha disfrutado vacaciones. Además tiene derecho a indemnización por causas objetivas (motivos económicos).

M. RAMAÑA → RD/L 1/94 TRLGSS.

orden de extinción del año en curso.

RPT. Extinción

L PGE (TRNEM)

RD RSMU en curso.

RPT. J RPT.

RD Ley 2/12.

RD Ley 1/95 + RLET.

① Salarios a pagar en MARZO -

SB 31 x 25 = 775  
 Activ. 22 x 6 = 132  
 Comensal (Mascul) = 60  
 Ag: 5% (SB) x 4 = 155

Pagos:  $\frac{3 \times 775 + 155}{12} = 232,50$

Comida.  $\frac{72}{365} \times 31 = 6,11$

Transporte. 3 x 22 =

M. extras: 5 x  $\frac{1}{4}$  =  
 3 x  $\frac{1}{4}$  =

Repa

Dieta

66

20  
12

60

50 → Cotización exeso.

JPREN  
532,51

Actual / comida y transporte.

TOTAL → 1568,61.

Bases de Cotización

SB	775
Ac	132
Com	60
Ag.	155
Comida.	6,11
Dieta 50 - 26,67 =	23,33
Pagos	1151,44
	232,50

+ 60 → Repa de Mije (NO hay repa)

1383,94

1443,94

Se hacen repa de B<sup>ca</sup> + tb. se suman.

Este entre Bm y Bm.  
24,94 / 108,75

Detalle + multiplicando por 31.

Bcep.  $1383,94 + 20 + 12 = 1415,94$ . Este suma  
 1447,94  $1475,94$  Tax y Tar.  
 $\downarrow$  3262,50  $\downarrow$  754,20

BH-ext. = 20

BH-ext. mayor = 12.

B. IRPF =

Se le aplicaron el Tipo de corrección.

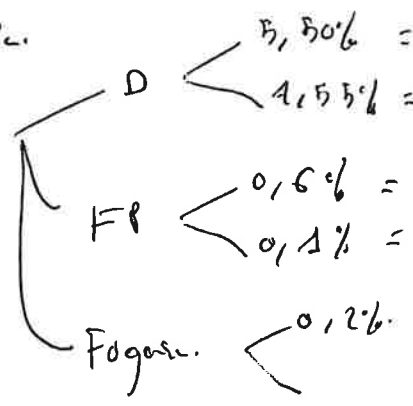
$1518,61$

Bacc.  $\left\{ \begin{array}{l} 23,6\% = \\ 4,7\% = \end{array} \right.$

IT  $\rightarrow$  2%  
 FMS  $\rightarrow$  1,85%

Bcep. Grupo 24 - Retención 2%

Bx-cayate



- 8775
- 132
- 60
- 155
- 232,50
- 6,11
- 20
- 12
- $60$

H. ext.  $\left\{ \begin{array}{l} 23,6\% = \\ 4,7\% = \end{array} \right.$

H. ext. for  $\left\{ \begin{array}{l} 12\% = \\ 2\% = \end{array} \right.$

$1452,61$

$+66$  otros puntos

$1518,61$

Si fuera su último mes de trabajo, habrá q añadir parte de vacaciones no disfrutadas. (Suponiendo q sea en el último día de mes).

$$30 \text{ días} \times \frac{365 \text{ días}}{90} = 7,39 \text{ días.}$$

$$30 \text{ días} \times 1228,61 = 36858,30$$

$$7,39 \times 41110,11 = 307,64$$

$\rightarrow 775 + 155 + 60 + 232,50 + 6,11$

**307,64**

(incluye SB, Gru, Ag, Pagos proporcionales, cesantía).

Esto <sup>tributa</sup> al IRPF. +6. cotiza por c/c y c/p y recambación conjunta.

Con este hay q hacer una nómina complementaria.

\* Si hubiera habido 4 días en huelga, éstos no cobran y habrá que deducir 4 días de Salario (SB, Activo, Gru, Ag, Cesantía y Pagos proporcionales), parte proporcional de descanso semanal y parte de festivos proporcional si hubiera habido en esa semana.

$$\frac{5 \text{ días de huelga}}{5 \text{ días}} \times 2 = 2 \text{ días de descuento.}$$

$$2 \times 0,14 = 0,28$$

$2 - 0,14 = 1,86$   $\rightarrow$  Habrá q descontar también.

• Si hubiera indemnización (incluye p-actas) y no cobra a Soy-Sec y a IRPF. Este caso hay 20/12 mensualidades. indemnización.

Anticipar. por c. de los.

20 días / 12 meses.

- 775 → B
- 132 → Activo.
- 60 → Gnu.
- 155 → Dy.
- 6,11 → Gnu. de.

232,50

$$\frac{1360,61}{30} = 45,35$$

Anticipada →

16-4-1988 — 31-3-2011.

$$22 \text{ años} + \frac{10 \text{ meses}}{12} + \frac{15 \text{ días}}{365} = 22,95 \text{ años.}$$

$$45,35 \times 20 \text{ días} \times 22,95 \text{ años} = 20.792,7$$

→ Por la anticipada super al límite máximo.

$$\text{límite máximo: } 360 \times 45,35 = 16.308$$

↳ No Gire, No Tráete



## Cálculo del Finiquito Completo:

Un trabajador, llamado Walter, cesa voluntariamente en el trabajo el 4 de octubre de 2007 (ha trabajado por tanto en el año 2007 durante 274 días).

Sus retribuciones son:

Salario Base: 751,27 euros

Plus convenio: 132,22 euros

Antigüedad: 108,18 euros

Tiene derecho a dos pagas extraordinarias de 859,45 euros

El trabajador ha disfrutado durante 2007 de 7 días de vacaciones

Se le supone una retención de IRPF del 9%

El trabajador tendrá derecho a percibir en el finiquito la parte de salario que le corresponda, por los días trabajados en el mes en que se produjo el cese, una compensación económica por el periodo de vacaciones no disfrutadas, y la parte proporcional de pagas extras.

### 1. El salario del mes en curso (octubre)

El finiquito incluirá el salario que corresponde al trabajador por los días del mes de octubre trabajados. Para lo cual partiremos del salario mensual para obtener el salario diario y multiplicar éste por los días trabajados.

El salario mensual estará constituido por:

- Salario Base =  $(751,27/30) \times 4$  días trabajados en octubre = 100,17€
- Plus convenio =  $(132,22/30) \times 4$  días = 17,63€
- Antigüedad =  $(108,18/30) \times 4$  días = 14,42€

Total retribuciones salariales = 132,22€

### 2. Vacaciones

El trabajador deberá percibir una compensación económica por la parte de vacaciones que no hubiera disfrutado.

El periodo de vacaciones a que el trabajador tendrá derecho dependerá de los días trabajados ese año, calculándose conforme a una regla de tres:

$\rightarrow 365$   
Por 360 días (1 año) el trabajador tendrá derecho a 30 días de vacaciones  
Por 274 días el trabajador tendrá derecho a X días de vacaciones

$$X = \frac{30 \times 274}{365} = 22,5 \text{ días de vacaciones}$$

Pero el trabajador ya ha disfrutado de 7 días, que deberán descontarse:

$$22,5 - 7 = 15,5 \text{ días le restan por disfrutar}$$

Pendiente de cobrar de vacaciones =  $\frac{15,5}{30} \times [(751,27 + 132,22 + 108,18)/30] = \dots$

512,17



### 3. Pagas extras

El trabajador tendrá también derecho a las pagas extraordinarias que le corresponderían en el año 2007, calculándose en función del tiempo trabajado.

Las pagas extras son por regla general dos:

La paga de navidad se devenga el 1-1-2007

La paga de verano se devenga el 1-7-2007.

Para la determinación de su cuantía se divide cada una de las pagas entre 360:

$$\frac{859,45}{360} = 2,39 \text{ euros / día}$$

El resultado se multiplica por los días transcurridos desde que se devengaron las pagas hasta el día del cese:

Desde el 1-1-2007 han transcurrido 274 días *Devenga anual.*  
*o Cuenta mas de 30 días.*

$$274 \times 2,39 = 654,14 \text{ euros de la paga de navidad}$$

Desde el 1-7-2007 han transcurrido 94 días

$$94 \times 2,39 = 224,66 \text{ euros de la paga de verano}$$

El trabajador tendrá derecho a percibir en concepto de pagas extras.

$$654,14 + 224,66 = \mathbf{878,80 \text{ euros}}$$

Habrà que hacer una nomina por los 4 días trabajados de octubre, que incluya el salario y un recibo de finiquito que incluya las pagas extras pendientes y las vacaciones pendientes. A continuación incluimos ambos...



Periodo de Liquidación: del 1 al 4 de octubre de 2007

Total días: 4

**I. DEVENGOS:****1.-Percepciones Salariales:**

Salario Base:.....100,17  
 Complementos Salariales: .....  
     Plus de convenio.....17,63  
     Antigüedad.....14,42

Horas extraordinarias:.....  
 Gratificaciones extraordinarias:.....  
 Salario en Especie:.....

**2.-Percepciones Extrasalariales:**

Indemnizaciones o suplidos:.....  
 Prestaciones de la Seguridad Social:.....  
 Traslados o despidos:.....  
 Otras percepciones no salariales.....

**A.TOTAL DEVENGADO: .....132,22€****II. DEDUCCIONES:**

Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y otros conceptos de recaudación conjunta.....%.....

Contingencias comunes:.....4,7.....7,11  
 Desempleo: .....1,55.....2,34  
 Formación profesional: .....0,1.....0,15  
 Horas extraordinarias: .....  
     Fuerza mayor.....  
     Resto.....  
 IRPF: .....9.....11,90  
 Anticipos: .....

**B.TOTAL A DEDUCIR: .....21,5****LIQUIDO A PERCIBIR(A-B): .....110,72€**

Lugar, fecha y firma:

**Determinación de las bases de cotización**

1.-Base de contingencias comunes:  
 Remuneración total:..... 132,22  
 Pagas extraordinarias:.....[(859,45x2)/360]x4días.....19,09  
 TOTAL:..... 151,31  
 2.- Base de C. Profesionales: .....151,31  
 3.- Base de horas extraordinarias:  
 4: Base deducción IRPF: .....132,22

**RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL**

Empresa :



CIF.:  
Calle

Don/Dña Walter  
empresa

desde el

que ha trabajado en la  
hasta el 4-10-2007

con la categoría profesional de

declaro que he recibido de ésta la

cantidad total de **1.247,42**

Euros netos en concepto de liquidación total por

mi baja en la empresa en el día de hoy:

la citada cantidad corresponde a los siguientes conceptos:

Preaviso	0,00 €
Vacaciones	528,89 € → 512,27
Pagas extraordinarias	878,80 €
Indemnización	€

**Suma (total bruto) 1.407,69 €**

* Aportación del trabajador a la S.Social	33,58 €
# Retención del IRPF	126,69 €

**Líquido total a percibir 1.247,42 €**

Quedo así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo con ello la empresa.

En Luarca a 5 de Octubre del 2007

El/la trabajador/a

Fdo

El trabajador (SI/NO) hace uso de su derecho a que éste presente en la firma, un representante legal suyo en la empresa o en su defecto, un representante sindical.

\*Al trabajador se le quita como cotización a la SS el 4,7% por contingencias comunes + el 1,55% por desempleo + el 0,1% por Formación Profesional del importe de las vacaciones, es decir:  
Cotización del trabajador a la Seguridad Social por Vacaciones =  $528,89 \times (4,7\% + 1,55\% + 0,1\%) = 33,58€$

#Al trabajador se le quita como retención de IRPF, sobre todo lo que se le abona, su % de retención, que en este caso es el 9%, es decir:  
Retención del IRPF =  $1.407,69 \times 9\% = 126,69€$

El importe de p. extras  
ya se ha ido deduciendo en  
cada mes trabajado. Esto  
sería ≠ si hubiera sido una  
nómina del mes de vacaciones (no  
fingiendo).



6. Uno de los trabajadores asalariados comunica a la dirección de la empresa, en tiempo y forma, que dimite y que va a reclamar por un incumplimiento grave de contrato debido a que está realizando funciones de inferior categoría a aquellas para las que fue contratado.

a) ¿Se puede llegar a considerar un incumplimiento grave del contrato por parte de la empresa?

b) Si la empresa admitiera dicho incumplimiento, ¿Qué liquidación deberá presentar al trabajador? Datos:

- Salario base: 900 €/mes.
- Antigüedad: 99 €/mes.
- Complemento de transporte: 41 €/mes.
- 2 pagas extra al año de SB+A a cobrar en junio y diciembre (devengo ~~anual~~ <sup>anual</sup>).
- Antigüedad: 1 de marzo de 1.996
- La fecha de extinción del contrato será el 10 de abril de 2006. (2017)
- Ha disfrutado de 3 días de vacaciones (el convenio colectivo se atiene al mínimo que señala el Estatuto de los Trabajadores).
- % de cotización total a la Seguridad Social: 6'35%.
- % de retención del IRPF: 3%.





Law 3/12.

Normativa

→ TRLET (art 39, 44, 50).  
TRLOSS  
Law de Jurisd. Social.

- Rgta de FRPF
- RD Ley 20/12.
- Rgta de Cotización.
- Orden de Cotización en caso.

a) Hemos de suponer que está realizando funciones distintas a las de su grupo profesional de forma momentánea, con la asistencia ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. En este caso será una modificación fundamentalmente por no poder ejercer causa económica, técnica, organizativa... por lo que al trabajador de acuerdo al art 50 ET puede resolver al contrato por causa justa.

Si la realización de funciones ≠ a su grupo profesional <sup>hubiera sido</sup> de forma temporal (art 39) sin causa alguna <sup>podría extinguir</sup> el contrato de acuerdo al art 50.

b) Al admitir la empresa dicho incumplimiento deberá liquidar al trabajador toda deuda salarial y tener con él, más una indemnización (económica) una similar a la del despido improcedente). Si al emp. no hubiera admitido el incumplimiento habría que recomendar al trabajador que demandara ante el Juzgado de lo Social para que éste comprueba dicho incumplimiento, en cuyo caso se le daría opción al emp. de readmitir (conde. sobre de tramitación) o indemnizar. Además al trabajador pesaría a situac. legal de desahogo.

Hay q. reconocer q. como al trabajador le demandaba en tiempo y forma, temas de suponer q. no ha ocurrido desde y principio al empresario, por lo que podría ser demandado y tendría q. responder a la empresa de las deudas ocasionales.

Liquidación.

10/4/2012

SB · 900 ——— 30 → Contribución mensual. (meses de 30).  
 x ——— 10 = 300

Ag · 99 ——— 30  
 x ——— 10 = 33,3

Trayecto 41 ——— 30  
 x ——— 10 = 13,6

↳  
 base proporcional  
 Ag - parte q es  
 mensual.

P. extras (días de anual).

SB + Ag = 999.

↳ Ag es contribución mensual, y días de anual.

Parcial. 999 ——— 360 días  
 (1/1/2012) x ——— 100 = 277,5  
 31/1/2012)

Vacaciones (Ferie).

1/7/2011  
 30/6/2012.

999 ——— 360  
 x ——— 280 = 777.

Vacaciones. (30 días - 3 = 27 días), Me son acumulables.

365 días ——— 30 días.  
 100 días ——— x = 8,27 - 3 = 5,27 días.

$$3 \text{ días} \quad \text{---} \quad 999$$

$$5,85 \text{ días} \quad \text{---} \quad \times \quad = \quad 173,49$$

\* No incluimos transporte  
 p.p. es su salario y con  
 vacaciones no tiene esta p.p.

3.

Indemnización.

(Decreto Transitorio a Ley 3/2012).

Antigüedad (1/3/1996). — 10/4/2012.

Del 1/3/96 al 11/2/2012. → (a 45 días en)

$$\frac{15 \text{ años} + \frac{11 \text{ meses}}{12} + \frac{11 \text{ días}}{365}}{12} = 15,94 \text{ años.}$$

Del 12/2/2012 al 10/4/2012 (a 33 días)

$$\frac{58 \text{ días}}{365} = 0,15 \text{ años}$$

Salario diario + p.p. p. extras. =  $\frac{900 + 99}{30} + \frac{999 \times 2}{360} = 33,3 + 5,55 = \underline{\underline{38,85}}$

Límite máximo → 720 días. (En este caso se sigue un p.p. entre ambos tramos sobre 727,25 días).

1º tramo →  $15,94 \text{ años} \times 45 \times 38,85 = 27867,4$

2º tramo →  $0,15 \text{ años} \times 33 \times 38,85 = 192,30$

$$\begin{array}{r} 28059,4 \quad \text{---} \quad 727,25 \text{ días} \\ \times \quad \quad \quad \text{---} \quad 720 \text{ días} \\ \hline = \quad \underline{\underline{27971,9}} \quad \text{---} \quad 11 \end{array}$$

Deducciones

Cuota de S. Social. (Bccc).

Salario de los 10 días.

SB - 300

Ag - 33,3

Temp - No aplica ya no supera el 20% FIAEM.

333,3

(p. extra.  $\frac{999 \times 2}{360} = 5,55 \times 10 \text{ días} = 55,5$ )

$333,3 + 55,5 = 388,8$

se supone q  
↳ este entre  
BM y Bm (de 10 días).

↳ Gira en Bccc y  
BR-CTE.

Actual/  
cotiza y tributa  
en su totalidad.

$388,8 \times 6,35\% = 24,68$

JRPF →  
 $(300 + 33,3 + 13,6) \times 3\% = 10,40$   
temporalidad.

$300 + 33,3 + \dots + 13,6 - 24,68 - 10,40 = \underline{\underline{311,88}}$

↓  
Salario  
neta de  
10 días de  
Ahol. No  
incluye 10 días de  
pago extras ya se  
pagan a parte.

P. extras → No cotizan, ya ya han ido cotizando en cada nómina.

↳ si tributan. Tendríamos q pagar en rubro salarial independiente.

$$277,5 + 777 \times 3\% = 23,31.$$

$$777 + 277,5 - 23,31 = \underline{1031,19}.$$

Vacaciones → Cotiza y tributa.

$$173,49 \times 6,35\% = 11,01$$

$$\times 3\% = 5,20$$

$$173,49 - 11,01 - 5,20 = 157,28.$$

↳ 27971,9  
Indemnizar → No cotiza, no tributa, y q este dentro de los límites legales. Por tanto la liquidación final sería:

Salario 10 días Abult.

→ SB ——— 300 +

Ay ——— 33,3 +

Typ ——— 13,6 +

P. ext ——— 1054,5 +

Vac. ——— 173,49. +

Indemniz ——— 27971,9. +

Deduc. de 10 días ——— 24,68 → S. Sec. -

10,40 → SRPF -

Deduc. p. extra ——— 23,31 → IRPF -

Deduc. vacas ——— 11,01 → S-S -

5,20 → IRPF -

TOTAL

29.472

P. extras, Vacaciones  
No en rubro  
salarial E.



SUPUESTO PRÁCTICO (A)

# La Sra. Fernández ha sido empleada de la empresa FOL, S.A. en virtud de un contrato para el fomento de la contratación indefinida durante 10 años, 6 meses y 22 días, siendo su salario mensual (devengado el día 1 de cada mes), incluido el salario base y la prorrata de la paga extra de Navidad, de un importe bruto de 1200 €. Recibía de modo independiente (y con devengo anualizado en las fechas comunes) la otra paga extra (la de verano) el 1 de julio de cada año, siendo cada paga extra de la misma cuantía que el salario base; asimismo disfrutaba de 30 días de vacaciones anuales, de las que ya había gastado 19. No obstante y pese a reiteradas reclamaciones internas a la empresa, ha dejado de cobrar, injustificadamente a su entender, los meses de marzo a junio de 2006 (ambos inclusive), más la dietas de desplazamiento por importe de 560 € de este último mes. Se plantea por tal motivo reclamar a la empresa la extinción de su contrato con cuantos derechos económicos pudieran corresponderle, con efectos del próximo 15 de julio de 2006, fecha en que la que de no resolverse su situación tiene pensado no ir ya a trabajar, ya que se encuentra embarazada de 7 meses y no quiere posponer más su decisión al respecto. La trabajadora desea conocer el procedimiento a seguir para realizar su propósito, así como una estimación del montante que podría obtener de cumplirse todas las pretensiones económicas que pueda reclamar en Derecho con motivo de esta extinción:

1107/69

2002

- a) Describe con precisión las actuaciones que la trabajadora debe acometer según el procedimiento a seguir.
- b) Calcula y detalla el importe bruto de cuantas cantidades pudieran corresponderle por todo concepto en la fecha prevista de la reclamación, justificándolo todo en Derecho.

(B)

LA QUEBRRA LA  
DECLARA UN JUZGADO MERCANTIL  
CONCURSO  
AL CREEDORES

# Finalmente la empresa FOL, S.A., que no atendió la reclamación judicial de la trabajadora, es declarada en quiebra, a cuyo proceso acude la Sra. Fernández junto a otros tres compañeros con idéntica deuda por salarios. Para la liquidación de la quiebra se forma una masa activa integrada por un piso subastado en 60.000 €, un paquete de activos valorados por importe de 6.000 €, así como por 9.000 € de dinero en metálico, fruto de saldar las cuentas bancarias de la quebrada. Paralelamente se forma una masa pasiva que incluye un crédito pignorado con el citado paquete de activos por importe 5.000 € registrado con fecha 15/5/2002, un crédito hipotecario anotado en registro el 1/3/2000 por importe de 40.000 € y otro anotado el 6/10/2001 por importe de 15.000 €, siendo ambas garantías constituidas sobre el citado inmueble subastado; asimismo se incorporó un crédito a favor de la Tesorería de la Seguridad Social por importe de 12.000 € y dos más sin garantía a proveedores por importe de 4.000 € cada uno:

- c) Razona si la quiebra de una empresa por sí misma produce la extinción de los contratos de trabajo que la misma hubiera concertado.
- d) Haz una estimación, con los datos expuestos, de las cantidades que podría percibir la Sra. Fernández como resultado de la liquidación de la quiebra de su empresa.
- e) Calcula el importe que podría obtener del FOGASA, en su caso y los requisitos de esta pretensión.

Por falta de datos puede dar lugar a varias interpretaciones.

4

GARANTIA  
SPECIALES X LA  
LET CONCURSAL  
LIQUIDACION DE QUIEBRA  
13

Calculo de la indemnidad. (Según Ley 3/2012).

Se va 15/7/2012

Hasta 11/2/2012.

Anticipado.  
 $\frac{10 \text{ años} \cdot 6 \text{ meses}}{12} + \frac{22 \text{ días}}{365} = 10,56 \text{ años.}$

$10 \text{ años} + \frac{49 \text{ días}}{365} = 10,13 \text{ años.}$

• No supera 720 días de indemnidad. y  
 $10,13 \text{ años} \times 45 = 455,85 \text{ días.}$

$10,13 \times 45 \text{ días} \times 43,07 = 19633,45$

SPAREO mínimo POWER 43'04

$\frac{4 \text{ meses} + 32 \text{ días}}{12} = 0,33 + 0,08 = 0,41 \text{ años.}$  → Desde 12/2/2012 a 15/7/2012.

$0,41 \text{ años} \times 33 \times 43,07 = 595,37$

(Consideramos los meses de 30 días, y arriba cambiamos un poco el resultado.

TOTAL →  $19633,45 + 595,37 = 20228,82$

SI MESES SON 12  
 DIAS SON 365

caso calculo SPAREO mínimo  
 $\left( \frac{1200}{30} + \frac{1107,69}{360} = 40 + 3,07 = 43,07 \right)$

Salvo decirlo con prorroga de pagos extras.

MESES 30 días  
 AÑO 360  
 MENOS PARA LAS VACACIONES QUE SON 365 x 5 días años de vacaciones

PARA QUE ESTE BIEN CALCULADO DONDE DIGA 43'07 MAY QUE POWER 43'04.

a) Procedim. a seguir.

Por esta incumplimiento reiterado al trabajador. tiene 4 años para reclamar las cantidades adeudadas. (debe seguir trabajando).  
 En este caso debe extinguir el contrato por voluntad del trabajador. porque es causa justa. (art 60 ET)  
 Si el Juego de lo Social le da la razón y condena al empresario culpable, este deberá indemnizar al trabajador como si de un despido improcedente se tratara (45 días de salario por año con un máximo de 42 mensualidades, o la parte proporcional). Este indemnización ~~ni aplica, ni tributa.~~  
 Además de condenar a la empresa a pagar todos los adeudados.  
Normativa aplicable.

- TRLET. (art 60).
- Ley 3/2012 → Ley 3/2012.
- Ley de Juvenil - Social.

• Considerar al tiempo de Mora al jura de extinción en el concurso. (Juego de lo Social) (si no hay concurso).  
 • Si de fuit. si hubiera + de 15 = (Proceso Judicial). • Hebre  
 • Si de fuit. si se opta por la readmisión.

• Adaptado a la indemnización - según ley 3/2012. (45 días <sup>por año</sup> hasta 11/7/2012 y 33 días por año desde 12/7/2012 hasta 15/7/2012).

• La indemnización actual es según la ley 3/2012.  
 A partir del 12 Feb (incluido) se calcula ≠.

b) Importe bruto del mantenido. (a 15/7/2012)

- 1 de Mayo (1200) con pag. mensual.
- 1 " Abril 1200
- 1 " Marzo 1200
- 1 " Junio 1200

Dígitos Junio 560

1 Julio → paga de verano entera. (1107,69) del 1/7/11 a 30/6/12.

Salario 15 días Julio → 600 (con pag. mensual prorrateada).

15 días Julio. Paga Verano. 1107,69 — 360 = 46,15

Indemnización → 2028,87 (En hija principal)

Vacaciones → 30 días — 365.  
 X — 197 días (en 2012 FEBRO tiene 29 días)  
 Diferencia debe = 16,19.  
 por tanto 19 - 16,19 = 2,81 días  
 (Cálculo del SBase =)

TOTAL BRUTO →

27.342,66  
 - 117,4 →  
 27.225,26 (10)

### Cálculo del Salario Base

$$1200 = x + \frac{x}{12}$$

$$1200 = \frac{12x + x}{12}$$

$$1200 \times 12 = 13x$$

$$x = \frac{1200 \times 12}{13} = \underline{\underline{1107,69}}$$

### Cálculo de Vacaciones

Debe 2,81 días de salario

$$\frac{1200}{30} \times 2,81 = \underline{\underline{112,4}} \rightarrow \text{debemos restarlo al total.}$$

DEBEMOS RESTARLO AL TOTAL

— PAGAS PRORRATEADAS → SE INCLUYE TB EN LA PAGA DE VACACIONES

1) De quiebra por sí misma no extingua los contratos. Haber y transmitir un depósito por causas obtusas (por motivos económicos), ya q no puede transmitirse un ERE por depósito colectivo, para esto los afectados deben ser un número superior a 15, y en este caso son 4 hij. (se aplica por tanto art 52-c),

transmisión de esta deuda → Comunicar por escrito.  
 Preaviso de 15 días desde comunic. escrita.  
 Distancia de 90 días / 12 m.  
 Distancia tributaria 6 h/s.  
 Posible recurso del hij. de acuerdo a la Ley de J-Soc.

\* Si hubiera más trabajadores y para colectivo y ya hubiera un ERE en marcha lo pasaría al Juzgado Mercantil y corres de la quiebra. Se tendría acuerdo al art 64 Ley Concursal.

↳ Para en este caso como hay quiebra declarada se hará de acuerdo al art 64 Ley Concursal y dice q las acciones individuales de este quiebra se tratarán como d-colectivo.  
Mesa Sesión

2)

Mesa Activa	
Piso	60.000
Activos	6000
Cap	9000

Credito	5000
Credito Hipot	40000
Credito "	15.000
Credito TASS	12.000
Credito a favor	4000
Credito - Prud	4000

Liquidación de 20 días  
 → NO VA DE BESTIDO IMPROCEDENTE

Los salarios q podrá percibir el hijido de acuerdo a las preferencias en el caso q de la Ley Concursal (ya q hay quiebra declarada, lo q actual / <sup>antes</sup> concurso de acreedores) los salarios a continuación. No se aplican los garantías salariales del art 32 TRILET.  
 ↳ Ley 22/03. Modificada Ley 38/11.

- De acuerdo a la Ley Concursal esta es la preferencia en el pago de salarios a créditos:

① Los salarios de los últimos 30 días anteriores al inicio del concurso (debe ser diario).

② Los salarios por falta existencias plurales por trabajo y quin están en menos del concurso. Son créditos con privilegio especial.

Los créditos garantizados en póliza o hipoteca tb. son créditos con privilegio especial.

③ Créditos con privilegio general, entre los que están los salarios e intereses, no incluidos en apartados anteriores, en una cantidad del triple del monto.

\* Por tanto, si en la Sierra Fernández se le creditará:

- 1200 → Marzo
- 1200 → Abril
- 1200 → Mayo
- 1200 → Junio
- 560 → Diecisiete Junio
- 600 → 15 días Julio

1107,09 → Ley de Indemnización

9096,38 → Intereses

Distinto a la creditará en 1º apartado. (En este caso es por cursos objetivos)

Vamos a considerar la antipiedad del supuesto (10,56 años).

16163,47  
+ 46,13

$$43,07 \times 10,56 \text{ años} \times 20 \text{ días} = 9096,38$$

16209,62

$$\frac{1200}{30} + \frac{1107,09}{560} = 43,07$$

→ 112,4 → intereses

16097,22

largo  
super al límite máximo de 12 mensual. de salar.

• En el caso supuesto al momento se calcula con una indemnización  $\neq$  <sup>supervivencia</sup>  $\neq$  <sup>95</sup> por rescisión del contrato por causa justa y siendo reconocida por Jurg. de la Social

Ahora ante una quincena y treintena una extinción por causas objetivas la indemnización es de 20 días / 12 mes. Si fuera subjetiva, igual.

Donde queda  $\rightarrow$  16.097,22.

\* Se cobra de caja las últimas 30 días. (15 días de Julio y 15 días de Junio). En una cantidad del doble (salvo día 15).  
 $\rightarrow$  15 días de pag de avance.

Junio  $\rightarrow 600 + 46,15 = 646,15$   
Julio  $\rightarrow 600 + 46,15 = 646,15$   
1292,3

↳ LEVAN  
↳ PEGARRIA NPV

LEVA

no se sustraen del doble del día 15, sino procto.

SMI  $\frac{646,30}{30} = 21,51 \times 2 = 43,02$

$9000 - 1292,3 = 7707,7$

↳ queda en caja.

\* Como no hay productos refinanciados, es decir, abandonados por julio y en posesión del arrop. q se pueden vender personas con cobros créditos hipotecarios (créditos con garant. oficial).

Si hubiera productos refinanciados, toda el dinero obtenido por la venta iría para saldar dichos créditos.

\* Los créditos Hipot. se saldarán con lo obtenido por el alquiler.

60.000  $\rightarrow$  55.000. (Sobra 5000).

El crédito pignorat se salda con el pago de actas.

6000  $\rightarrow$  5000. (Sobra 1000).

1/2

\* la deuda <sup>salvada</sup> queda así:

$$16097,22 - 1292,3 = \underline{14804,9}$$

• Disponemos de 7707,7 (loja)  
 6000 (de subite de pira y activaci).

$$\underline{13707,7}$$

\* Antes de saldar la deuda con el resto, los salarios restantes e intereses. El crédito no supera al tope del sueldo, pueden ser cobrados, (No se supera el tope del sueldo de base), junto a créditos con TASS. **TRIPLE**

Por tanto.

Los créditos con la TASS tienen la misma categorización y estos últimos, y son créditos con prioridad general. La distribución de la cantidad a cobrar será de:

$$14804,9 + 12.000 = 26804,9 \quad \text{---} \quad 13707,7$$

$$14804,9 \quad \text{---} \quad \underline{7571,04} \text{ (SALARIAL)}$$

$$26804,9 \quad \text{---} \quad 13707,7$$

$$12.000 \quad \text{---} \quad \underline{6136,6} \text{ (S. SOCIAL)}$$

Por tanto, a la deuda salvada de 14804,93 levi y resta 7571,04 quedando 7233,8 para vencer al FOCASA.

### FOGASA

• de deuda restante es de 7233,8. Hay q considerar q toda suma de indemnización que q este ascende a 9096,38. Debemos suponer q deuda por salarios no guarda (recordar q al FOGASA se hace cargo de 120 días de salario máximo, del día del siniestro con inclusión de parte proporcional de pagos extras).  $25mi < \begin{cases} \text{CON PAGA EXTRA} \\ \text{SIN PAGA} \end{cases}$

Además no hay q olvidar q al FOGASA no se hace cargo de los días (en este supuesto eran 560). En este caso esto no representa un riesgo. **EL FOGASA NO PAGA ASPECTOS NO SALARIALES**

• los trámites y requisitos para acudir al FOGASA serán los establecidos en art. 33 ET (plazo de 1 año, etc). Se puede iniciar incluso de oficio. (ante unidad pericial del FOGASA, con documentos y solicitud oportuna.)

• los cálculos: (El FOGASA se hará cargo de 20 días de salario, del día del siniestro (con parte de pago), con un máximo de 6 anualidades.

7233,8 en deuda.

En este caso, ni se separa el día diario del siniestro, ni 6 anualidades, con lo q al FOGASA asumirá todo.

De anualidad son 360 días. En este caso son: 20 días x 10,56 años = 211,2 días.

El Iny. Mercantil puede servirlo al reclamo.

↓  
DE INDIVIDUALIZACIÓN



# Firiguete

Trabajador . 16-1-2005 ANTIGÜEDAD  
10-3-2011 - Extinción por despido colectivo.  
LA SEVA

Datos salariales :

- Salario Base 1000 /mes
- Antigüedad 50 /mes
- Convenio 60 /mes
- Destino 40 /mes
- Actividad 50 /mes
- Dieta 40.
- H- extras 60
- Paga de trabajo 100
- Transporte . 0,19 Km . Hora 20 Km/día de trabajo
- No disfruta vacaciones, en su totalidad . Disfruta 2 días.
- 2 p.e (SB + Ag. cada uno).
- Estiva 1 día en trabajo . (Día 3 de Marzo).
- Trabajo 5 días a la semana q jornada completa.

Calcula el firiguete considerando que los pajes los cobra en Diciembre y junio (pajes semestrales) ; considerando durante anual y cobra en esos mismos meses ; considerando q los cobra prorrateados.

**DEVENGO SEMESTRAL**

Normativa aplicable : • TRLET < Art 51  
Artículos del Salario.  
• LOLRT en Trabajo.  
• TOLSS.  
• RDL 20/2017 . Gubernativa : Ley de Bases

Si la firma no puede redimir . Puede acompañarla un repre. de las trabaj- en la firma . Si el empresario se obliga , debe constar en el contrato.

10-3-2018

(Se toma mes de 30, año 360 y suma de 180 por los retiros mensuales)

Lo q  
está  
constituido  
en  
número se  
va  
proporcional.

SB 2000 — 30 días = 333,33 \$  
x — 10 días

Ry 50 — 30 días = 166,66 \$  
x — 10

Grv 60 — 30 = 20 \$  
x — 10

Dei 40 — 30 = 13,33 \$  
x — 10

Actu 50 — 30 = 16,66 \$  
x — 10

SE TOMA  
MESES  
DE 30

AÑOS  
DE  
360

Arriba 40 \$ — 40. (Entero).

H-abt 60 \$ — Entero

Pepe 100 \$ — Entero.

Transporte. 0,19 km  
20 km de detalyo.  
En estos 10 días de mes hay 8 días  
de talyo.

$20 \times 0,19 \times 8 = 30,40$  \$

Vacunas :

365 días — 30 días = 5,75 - 2 = 3,75 (días).  
70 días — x

30 días — 1200 = 150,14 \$  
3,75 — x

↳ SB + Ry + Grv + Dei + Actu.

• Pagos extras (Domingo semestral) → Diciembre (71100320) → Pago → 180 días — 1050 → 70 — x = 408,33

→ NNA PAGA EXTRA SÁBADO BAJE + ANTICIPA

Total: 333,33  
 16,66  
 20  
 13,33  
 16,66  
 40  
 60  
 100  
 30,40  
 150,14  
 408,33

---

1191,91.

Un día de trabajo  $\frac{1000 + 50 + 60 + 40 + 50}{30} = \underline{40 \text{ Salari. de un día.}}$

$\frac{1050}{780} = \underline{5,83}$  → parte paga extra de junio por 25 semestral y la de Navidad se está descontando.

Descenso Semestral:  
 5 días — 2 días descenso = 1,6 descenso  
 4 " — x

$2 - 1,6 = \underline{0,4}$  → parte de descenso semestral 2 hay 7 de descuento.

findeja 0,4 de pago extra →  $45,83 \# \times 0,4 = \underline{18,33}$

$1191,91 - 40 - 5,83 - 18,33 = \boxed{1127,75}$  → finqueto 1.

→ Finqueto con trabajo descentral.

→ No supera el límite máximo (12 meses de salario)  
Antonomasia: 20 días / 12 meses de salario.  
 Salario diario con paga:  $45,83 / \text{día} \times 20 \text{ días} \times 6,14 \text{ años} = \underline{5627,92}$   
 6 años +  $\frac{53 \text{ días}}{365} = \underline{6,14 \text{ años}}$  → 4 meses de finqueto.

OTROS PUESTO

• Si <sup>devengo</sup> <sup>pagas</sup> ~~calculaciones~~ <sup>devengo</sup> anual de <sup>pagas</sup> (10-3-2011)

$$\begin{array}{r} \text{Pag. Junio} \\ 360 \text{ días} \text{ --- } 1050 \\ 250 \text{ días} \text{ --- } \times \\ \hline = 729,16 \end{array}$$

$$\begin{array}{r} \text{Pag. Dic.} \\ 360 \text{ días} \text{ --- } 1050 \\ 70 \text{ días} \text{ --- } \times \\ \hline = 204,16 \end{array}$$

$$\text{Al finiquito 1.º: } 1127,77 - 408,33 + 729,16 + 204,16 = 1652,74$$

$\underbrace{408,33}_{\text{5 pagas de antes}} + \underbrace{729,16 + 204,16}_{\text{1 pagas de ahora}} = \underbrace{1652,74}_{\text{lo finiquito 2.º}}$

• Si <sup>REBORRATADAS</sup> ~~fuere por retiro~~ (LAS VACACIONES YA LLEVAN REBORRATA)

$$\frac{2 \times 1050}{360} = 5,83/\text{día} \times 10 \text{ días} = \underline{58,33} \rightarrow 10 \text{ días de Mora.}$$

$$1127,77 - 408,33 + 58,33 = \boxed{777,77} \rightarrow \text{finiquito 3}$$

En este último caso también cambia lo q se <sup>retribuye</sup> por vacaciones.  
 En finiquito 1 se le dio por vacaciones 153,20. En este caso también hay q <sup>retribuye</sup> pagar la parte proporcional de las pagas q cobren durante el tiempo de vacaciones.

$$\begin{array}{l} \text{Cobó } 153,20 \\ \text{Ahora hay q sumar } 375 \text{ días por } 5,83 \text{ \$/ día de pagas} \\ = \underline{2186} \text{ \$} \end{array}$$

Por tanto finiquito 3 =

$$\begin{array}{r} 777,77 + 2186 \\ \hline = 2963,77 \end{array}$$

- Haber q calcular los descuentos (cuota obra, y retención IRPF).
- A todos los finiquitos haber q sumar la cotización.

# FINIQUITO

## todo sobre la extinción de las relaciones laborales

- EL FINIQUITO
- ¿COMO SE CALCULA?
- ¿QUE HACER EN CASO DE DESPIDO?
- LEGISLACION
- ENCUENTRA AYUDA LEGAL

Si

## COMO CALCULAR EL FINIQUITO

- Conceptos Incluidos en el Finiquito
- Ejemplo Práctico de Finiquito nº 1
- Ejemplo Práctico de Finiquito nº 2

### Conceptos Incluidos

Ya sabemos que El Finiquito es el documento que recibe el trabajador al finalizar la relación laboral (cualquiera que sea su motivo) y mediante el cual se saldan las diferencias salariales entre el trabajador y la empresa.

#### El finiquito incluye:

- El Salario de los últimos días trabajados del mes en el que cesa.
- El pago de las Vacaciones no disfrutadas (calculadas desde el 1 de enero del año en curso hasta el día de cese a razón de 2,5 días por mes y descontando los días disfrutados si los hubiera.)
- Las Pagas extraordinarias: Las pagas extraordinarias pueden ser semestrales, en cuyo caso, solo recibiría la paga del semestre en el que cesa. Se calcularía desde el inicio del semestre hasta la fecha de cese. (Si fuesen anuales, se recibirían las dos pagas extraordinarias calculadas desde la última vez que las recibio hasta la fecha del cese.
- Otros conceptos: Se incluirían posibles indemnizaciones ( cómo puede ser el caso de algunos contratos de duración determinada) y otras pagas extraordinarias reguladas en el convenio aplicable (cómo por ejemplo la paga de marzo o beneficios).

[...]

### Ejemplo Práctico nº 1

Marisa Pérez fue despedida el día 2 de octubre de 2000, tras ocupar dos años su puesto de vigilante

de seguridad en una industria. Por contrato, cobraba un salario base de 480,81 euros, un plus de nocturnidad de 42 euros y dos pagas extras de 480,81 euros cada una. Había disfrutado ya de cinco días de vacaciones.

### [ Cálculo del salario del último mes inacabado ]

Primero, hay que saber cuál es el salario del mes en el que se produce el despido. El salario mensual de Marisa es de 522,81 euros (salario base + plus de nocturnidad).

Si lo dividimos entre 30, hallamos el salario diario, 17,43 euros. Como tan sólo trabajó dos días del mes de octubre, el sueldo que le corresponde es de 34,86 euros.

### [ Cálculo de las vacaciones pendientes ]

Traducir los días de vacaciones en dinero es otra de las operaciones a realizar.

Si el 2 de octubre de 2000 fue su última jornada laboral, llevaba 272 días ( $30 \times 9 + 2$ ) trabajados ese año.

Para saber cuántos días de vacaciones le corresponden hay que formular una regla de tres. Salvo condiciones especiales recogidas en convenio, se asignan 30 días de vacaciones por año trabajado: en 360 jornadas de trabajo me corresponden 30 días, luego en 272 jornadas de trabajo me corresponderán x días de vacaciones.

Por tanto  $8160$  días ( $272 \times 30$ ) dividido por 360 días del año, arroja el resultado final: 23 días de vacaciones. Como Marisa se había tomado cinco días de vacaciones, le quedan 18:  $18 \text{ días} \times 17,43 \text{ euros por día} = 313,74 \text{ euros}$ .

### [ Cálculo de pagas extras ]

Finalmente hay que tener en cuenta las últimas pagas extras que cobró. La primera la recibió el 1 de enero de 2000 y, la segunda, el 1 de julio de 2000.

Para hallar el cálculo de la paga de Navidad, hay que volver a hacer una regla de tres, teniendo en cuenta los días que han pasado desde que se cobró. Si en 360 días cobró 480,81 euros, en 272 cobrará x euros.

Es decir,  $130.780,23$  euros ( $480,81 \times 272$ ) dividido entre 360 =  $363,28$  euros. En la segunda paga extra, la de verano, el resultado sería: si en 360 días cobró 480,81 euros, en 92 días cobrará x euros, es decir,  $4.423,89$  ( $480,81 \times 92$ ) dividido entre 360 =  $122,87$  euros. Las dos pagas extras suman:  $363,28 + 122,87 = 486,15$  euros.

### [ Resultado final ]

El finiquito, finalmente, queda de la siguiente manera: salario del último mes + vacaciones + pagas extras =  $34,86 + 313,74 + 486,15 = 834,75$  euros.

---

## Ejemplo Práctico nº 2

Un trabajador cesa voluntariamente en el trabajo el 4 de octubre de 2003 (ha trabajado por tanto en el año 2003 durante 274 días).

Sus retribuciones son:

Salario Base: 751,27 euros

Plus convenio: 132,22 euros

Antigüedad: 108,18 euros

Tiene derecho a dos pagas extraordinarias de 859,45 euros

El trabajador ha disfrutado durante 2002 de 7 días de vacaciones

**El finiquito** es el recibo por el que trabajador y el empresario dan por terminada la relación laboral liquidando todas las obligaciones pendientes.

El trabajador tendrá derecho a percibir en el finiquito la parte de **salario** que le corresponda, por los días trabajados en el mes en que se produjo el cese, una compensación económica por el periodo de **vacaciones** no disfrutadas, y la parte proporcional de **pagas extras**.

## 1. El salario del mes en curso (octubre)

El finiquito incluirá el salario que corresponde al trabajador por los días del mes de octubre trabajados. Para lo cual partiremos del salario mensual para obtener el salario diario y multiplicar éste por los días trabajados.

El salario mensual estará constituido por la suma del salario base más los complementos salariales:

$$\text{Salario Base} + \text{Antigüedad} + \text{Plus convenios} = 751,27 + 108,18 + 132,22 = 991,67 \text{ euros / mes}$$

El salario diario se calculará dividiendo el mensual entre 30

$$991,67 / 30 = 33,06 \text{ euros / día}$$

El trabajador en el mes de octubre trabajó únicamente 4 días por lo que el salario que le corresponde es el siguiente:

$$33,06 \times 4 = 132,22 \text{ euros}$$

## 2. Vacaciones

El trabajador deberá percibir una compensación económica por la parte de vacaciones que no hubiera disfrutado.

El periodo de vacaciones a que el trabajador tendrá derecho dependerá de los días trabajados ese año, calculándose conforme a una regla de tres:

Por 360 días (1 año) el trabajador tendrá derecho a 30 días de vacaciones  
Por 274 días el trabajador tendrá derecho a X días de vacaciones

$$X = \frac{30 \times 274}{360} = 23 \text{ días de vacaciones}$$

Pero el trabajador ya ha disfrutado de 7 días, que deberán descontarse:

$$23 - 7 = 16 \text{ días le restan por disfrutar}$$

Para hallar la compensación económica multiplicaremos el número de días de vacaciones que no ha disfrutado por el salario diario:

$$16 \text{ días} \times 33,06 \text{ euros / día} = 528,96 \text{ euros tiene derecho a percibir el trabajador por vacaciones}$$

### 3. Pagas extras

El trabajador tendrá también derecho a las pagas extraordinarias que le corresponderían en el año 2003, calculándose en función del tiempo trabajado.

Las pagas extras son por regla general dos:

La paga de navidad se devenga el 1-1-2003

La paga de verano se devenga el 1-7-2003.

Para la determinación de su cuantía se divide cada una de las pagas entre 360:

$$\frac{859,45}{360} = 2,39 \text{ euros / día}$$

El resultado se multiplica por los días transcurridos desde que se devengaron las pagas hasta el día del cese:

- Desde el 1-1-2003 han transcurrido 274 días

$$274 \times 2,39 = 654,14 \text{ euros de la paga de navidad}$$

- Desde el 1-7-2003 han transcurrido 94 días

$$94 \times 2,39 = 224,66 \text{ euros de la paga de verano}$$

El trabajador tendrá derecho a percibir en concepto de pagas extras.

$$654,14 + 224,66 = 878,80 \text{ euros}$$

### 4. En total el trabajador debería percibir en el finiquito la suma de los tres conceptos:

$$\text{Salario devengado} + \text{Vac} + \text{p-ex} = 132,22 + 528,96 + 878,80 = 1539,98$$

### o Caso práctico 11

Calcula el finiquito del siguiente trabajador que ha sido despedido por causas objetivas el día 12 de abril y no ha disfrutado de sus vacaciones:

Salario base	900
Plus convenio	150
Plus transporte	90

Recibe 2 pagas extras al año de salario base, las cuales están prorrateadas a lo largo del año.

Estaba indefinido con una antigüedad de 4 años y medio.

Se le retiene un IRPF del 14%.

#### SOLUCIÓN:

##### A) SALARIOS POR LOS DÍAS TRABAJADOS EN EL ÚLTIMO MES:

Como es habitual que el contrato finalice antes de que termine el mes, el trabajador debe cobrar los días que ha trabajado, aunque no llegue al mes completo. Para ello calculamos **una nómina de 12 días**:

##### A1) El salario bruto:

**Salario base** =  $900 \times 12/30 = 360\text{€}$ .

**Plus convenio** =  $150 \times 12/30 = 60\text{€}$

**Plus transporte** =  $90 \times 12/30 = 36\text{€}$

Paga extra prorrateada. Hay que calcular una paga extra entera, dividirla por 6 meses, y después calcular la parte que corresponde a los 12 días de ese mes.

1 paga entera = 1 salario base = 900

**Paga extra prorrateada** =  $900/6 = 150\text{€}$  al mes. Como trabaja 12 días,  $150 \times 12/30 = 60\text{€}$ .

**Total salario bruto** = salario base + plus convenio + plus transporte + paga extra prorrateada =  $360+60+36+60 = 516\text{€}$ .

Pero como en toda nómina, hay que descontar la seguridad social y el IRPF de esos 12 días de salario.

##### A2) La seguridad social:

**BCCC** = salario base + plus convenio + paga extra prorrateada =  $360+60+60 = 480\text{€}$

El **plus de transporte no cotiza** porque no supera el 20% del IPREM (106,20€), al mes cobra 90€, que es inferior.

No hay horas extras y coincide la BCCC con la BCCP = 480€. Está dentro de los topes.

##### Cuotas:

• **Contingencias comunes** = 4,7% BCCC = **22,56€**

• **Desempleo** = 1,55% BCCP = **7,44€**

• **FP** = 0,1% BCCP = **0,48€**.

**Total seguridad social** =  $22,56+7,44+0,48 = 30,48\text{€}$ .

##### A3) El IRPF:

Como el trabajador no tiene dietas ni gastos de locomoción, todas las demás cantidades salariales y extrasalariales tributan a Hacienda por el IRPF. Para este caso le retienen un 14%.

**Base de retención** = Salario bruto = **516€**.

**Retención de hacienda** = 14% de la base de retención = **72,24€**.

##### A4) El salario neto de los 12 días trabajados:

**Salario neto** = Salario bruto - seguridad social - IRPF =  $516-30,48-72,24 = 413,28\text{€}$ .

Por los 12 días que ha trabajado en el mes de abril cobrará 413,28€.

**B) POR LAS PAGAS EXTRAS PENDIENTES:**

Si el trabajador tiene la paga extra prorrateada y la va cobrando todos los meses, no necesita calcularse este apartado, pues no hay pagas pendientes por cobrar. En este ejercicio sucede eso, por lo que ya está incluida en el apartado A) anterior.

En el caso de que no la tenga prorrateada, se calcula la parte proporcional en función de lo trabajado en los últimos 6 meses.

**C) POR LAS VACACIONES NO DISFRUTADAS:**

Si al trabajador le quedasen días pendientes de vacaciones y finalizase el contrato, esos días de vacaciones habría que pagarlos. ¿Cómo se calculan?

- 1º) Se calcula cuántos **días de vacaciones** tiene pendientes de cobrar.
- 2º) Se calcula lo que gana de **salario por día de trabajo** durante las vacaciones (excluido lo extrasalarial, por ejemplo durante las vacaciones el trabajador no cobra el plus de transporte, ya que no acude al trabajo).
- 3º) Se **multiplica** lo que gana en un día de salario por los **días pendientes de vacaciones**.
- 4º) A esta cantidad se le **resta la seguridad social y el IRPF**, ya que estas cantidades es como si fueran una nómina aparte.

**Días de vacaciones pendientes**

El trabajador ha trabajado desde el día 1 de enero hasta el 12 de abril, en concreto:

31 días de enero, 28 días de febrero, 31 días de marzo y 12 días de abril. Total = **102 días trabajados**.

Si por trabajar 365 días le corresponde 30 días de vacaciones, por trabajar 102 días =  $30 \times 102/365 = 8,38$  días de vacaciones.

**Salario día (durante las vacaciones)**

El salario día incluye: el salario base, el plus de convenio y la paga extra prorrateada, pero **no el plus de transporte**.

Salario mes =  $900 + 150 + 150 = 1.200€$ .

Salario día = salario mes / 30 = **40€/día**.

**Salarios de los días de vacaciones**

Salario de los días de vacaciones = salario día x nº días de vacaciones =  $40€ \times 8,38 \text{ días} = 335,20€$ .

**Seguridad social e IRPF**

Al salario de las vacaciones se le resta igualmente seguridad social e IRPF.

Por contingencias comunes = 4,7% de 335,20€ = **15,75€**

Por desempleo = 1,55% de 335,20€ = **5,20€**

Por FP = 0,1% de 335,20€ = **0,34€**

Total seguridad social =  $15,75 + 5,20 + 0,34 = 21,29€$ .

Por IRPF = 14% de 335,20€ = **46,93€**.

**Salario vacaciones neto**

Salario bruto - seguridad social - IRPF =  $335,20 - 21,29 - 46,93 = 266,98€$ .

**D) POR LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO:**

Por despido por causas objetivas el trabajador cobra **20 días de salario por año de antigüedad**. En este salario se excluyen las cantidades extrasalariales, como por ejemplo el plus de transporte. El máximo son **360 días** de salario.

La indemnización legal por despido **no cotiza a la seguridad social ni tributa a Hacienda** (sí cotiza y tributa mejoras voluntarias).

**Indemnización por despido**

Indemnización = 20 días x salario día x antigüedad en años

El salario día para la indemnización por despido es la suma de todo lo que se percibe al año dividido por 365 días; (salario base anual + plus convenio anual + 2 pagas extras enteras) / 365 =  $(900 \times 12 + 150 \times 12 + 2 \times 900) / 365 = (10.800 + 1.800 + 1.800) / 365 = 14.400 / 365 = 39,45€ \text{ día}$ .

La antigüedad es de 4 años y medio = 4,5 años. Le corresponde 20 x 4,5 años = 90 días, está en el límite de los 360 días.

Indemnización =  $20 \times 39,45 \times 4,5 = 3.550,50€$ . No cotiza ni tributa.

TOTAL FINIQUITO:  $413,28 + 266,98 + 3.550,50 = 4.230,76€$

SC

**Caso práctico 8**

Alba Monte presta sus servicios en la empresa SEPA, SA desde el 1 de enero de 2005, con unas retribuciones de:

- Salario mensual ..... 700 €
- Incentivos ..... 250 €

Percibe dos pagas extras anuales iguales al salario, que se abonan junto al salario de los meses de junio y diciembre. En concepto de IRPF se le retiene un 9%. *Devengo anual.*

El día 15 de noviembre de 2012 la empresa le comunica por escrito la decisión de extinguir su contrato de trabajo al finalizar la jornada del día 30 de noviembre, alegando faltas de puntualidad.

El día 30 de noviembre, al finalizar la jornada, Alba pasa por las oficinas de la empresa y le presentan un saldo y finiquito, documentos que se niega a firmar por no estar de acuerdo.

Alba ya disfrutó de sus vacaciones.

- Procede a la liquidación del saldo y finiquito.
- Calcula el límite en el importe de la indemnización.
- Si el despido hubiese sido calificado como procedente, ¿cuál sería el importe de la indemnización?

**Solución**

a) Proceso de cálculo del finiquito:

• **Salario del mes en curso:**

Mes de noviembre .....	700 €
Incentivos mes de noviembre .....	250 €
<b>Total .....</b>	<b>950 €</b>

• **Parte proporcional de las pagas extra:**

Paga extra diciembre $11 / 12 \cdot 700$ .....	641,67 €
Paga extra junio $5 / 12 \cdot 700$ .....	291,67 €
<b>Total .....</b>	<b>1 941,67 €</b>

• **Indemnización por cese:**

- Indemnización correspondiente al periodo que va desde el 1 de enero de 2005 al 11 de febrero de 2012 (7 años y 2 meses de antigüedad)

Si por 1 año le corresponden .....	45 días
Por 7 años le corresponden .....	315 días
Desde el 1/1/2012 al 11/2/2012 ( $2 \cdot 45 / 12$ ) 7,5 días	
<b>Total .....</b>	<b>322,5 días de indemnización</b>

- Por el periodo que va desde el 11/2/2012 hasta el 30/11/2012

$10 \text{ meses} \cdot 33/12 = 27,5 \text{ días}$

$\frac{16}{11m} = 0,83 \text{ años} \cdot 33 \text{ días} = 27,5 \text{ días}$

$7 \text{ años} + \frac{2m}{12m} = 7,16 \cdot 45 = 322,20 \text{ días}$

**Salario día:**

Salario base .....	700 €
Prorrata extras .....	116,67 €
Incentivos .....	250 €
<b>Total .....</b>	<b>1 066,67 €</b>

$\text{Salario día} = 1 066,67 \cdot 12 / 365 = 35,06 \text{ €}$

Indemnización por cese = salario día · días de indemnización

$322,5 \text{ días} \cdot 35,06 \text{ €/día} = 11 306,85$

$27,5 \text{ días} \cdot 35,06 \text{ €/día} = 964,15 \text{ €}$

$\text{Total indemnización: } 11 306,85 + 964,15 = 12 271 \text{ €}$

Liquidación total:

$950,00 + 1 941,67 + 12 271 = 15 162,67 \text{ €}$

• **Descuentos:**

$\text{IRPF } 9\% \text{ s/ } (950 + 1 941,67) = 260,25 \text{ €}$

Este tipo de descuento comprende todos los conceptos que tengan carácter salarial. La jurisprudencia entiende que la indemnización por cese es una compensación por la pérdida del puesto de trabajo.

• **Seguridad Social:** corresponde a las bases de noviembre.

$\text{BCC y BCCP } (700 + 250 + 116,67) = 1 066,67 \text{ €}$

$\text{CC } 4,70\% \text{ s/ } 1 066,67 = 50,13 \text{ €}$

$\text{D y FP } 1,65\% \text{ s/ } 1 066,67 = 17,60 \text{ €}$

$\text{Total Seguridad Social: } 67,73 \text{ €}$

$\text{Total descuentos: } 260,25 + 67,73 = 327,98 \text{ €}$

Líquido a percibir:

$15 162,67 - 327,98 = 14 834,69$

b) El tope que marca el Estatuto de los Trabajadores es de 720 días de salario, por lo que el trabajador cobrará la indemnización calculada.

c) Si el empresario ha probado la causa alegada y el despido ha sido calificado como procedente, el trabajador no tiene derecho a indemnización ni a percibir cantidad alguna en concepto de salarios de tramitación. *En caso de d. impug. si opta por indemnización no hay s. de tramit. excepto si el opta.*



La Empresa "FOTOIMPREN, S.A.", cuenta con un solo Centro de trabajo situado en la localidad de Las Rozas y con una plantilla de 85 trabajadores, las condiciones de trabajo aplicables se rigen por el Convenio Colectivo Provincial de Artes Gráficas (en materia salarial, categorías profesionales, definición de tareas, jornada anual de 1790 horas...) así como por una serie de pactos de empresa (que entre otras materias fijan el horario de trabajo) suscritos entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, complementarios del Convenio Colectivo. La empresa ha decidido ampliar sus actividades y además de dedicarse a su actividad habitual de edición e impresión de material de oficina, ha pensado ampliar sus actividades, encargándose del mantenimiento de las máquinas fotocopiadoras en empresas y centros públicos, por lo que el propósito de la Empresa es modernizar tecnológicamente los sistemas de trabajo, la Dirección de FOTOIMPREN considera necesario introducir algunos cambios en la organización del trabajo.

del 41 TRILET.

Los cambios serán los siguientes:

- A) Modificar la forma de distribución de la jornada de trabajo, añadiendo al único turno de mañana (de 8 a 15 horas, de lunes a viernes), un turno de tarde (de 15 a 22 horas, los mismos días); al turno de tarde la empresa ha pensado destinar 12 trabajadores de nueva contratación, así como otros 15 trabajadores que pertenecen al turno de mañana.
- B) Cambiar algún aspecto del cálculo del sistema de incentivos, para adecuarlo al nuevo tipo de servicio.
- C) Alterar el contenido de las tareas de 20 trabajadores debido a que las categorías profesionales pactadas inicialmente verán enormemente reducidas sus funciones tradicionales en virtud de la introducción de nuevas actividades técnicas, que exigen conocimientos y habilidades inicialmente no previstos.

Se pide:

- A) Determinar qué cambios de las condiciones de trabajo enumeradas se pueden considerar modificaciones sustanciales.
- B) Señalar las causas que según la ley justifican los cambios.
- C) Determinar de qué tipo de modificación se trata.
- D) Procedimiento.
- E) Señalar las opciones que tienen los trabajadores frente a dichas modificaciones.

PROPUESTA DE SOLUCIÓN

- A) Determinar qué cambios de las condiciones de trabajo enumeradas se pueden considerar modificaciones sustanciales

Para determinar si los cambios realizados se consideran modificaciones sustanciales es necesario valorar dos aspectos:

• Primero si las condiciones afectadas están comprendidas en el artículo del art. 41 del ET, en este caso, el cambio de jornada y la creación del nuevo turno, así como las alteraciones en el sistema de salario y los cambios de funciones se mencionan expresamente. Consideramos entonces, que nos encontramos ante un modificación de las condiciones de trabajo.

• Segundo, sin embargo, las modificaciones, para entrar dentro del régimen del art. 41, deben ser sustanciales, es decir, ser relevantes desde la perspectiva cualitativa (intensidad del cambio) y temporal (permanencia). Respecto al segundo aspecto, todas las modificaciones son permanentes, y por lo tanto en base a ello se podrían considerar sustanciales; en cambio desde el punto de vista cualitativo, debemos considerar cada cambio por separado:

El cambio de jornada es sustancial.

El cambio en el sistema de salarios, no se puede valorar directamente como sustancial sino que habría que ver la trascendencia del mismo, ya que si es sólo la adaptación a la nueva producción de la empresa, se podría considerar como no sustancial.

El cambio de tareas será modificación sustancial si excede de los límites de la movilidad funcional del art. 39 del ET (titulación académica o profesional precisa para ejercer la prestación laboral y pertenencia al grupo profesional... la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes), en este caso no parece que se trate de categorías equivalentes, por lo que se puede considerar modificación sustancial.

• Son modificaciones sustanciales las del horario, los turnos y los cambios de funciones.

h2



B) Señalar las causas que según la ley justifican los cambios RAZONES ETC

Las causas que, según la Ley, justifican los cambios: razones económicas, técnicas, organizativas y productivas. Las razones de la empresa son cambios organizativos y tecnológicos que mejoran su posición competitiva.

C) Determinar de qué tipo de modificación se trata

Las modificaciones son colectivas, porque no se disfrutan a título individual y porque están reguladas bien en el Convenio Colectivo (funciones), bien en pactos de empresa (horario).

D) Procedimiento

Se compone fundamentalmente de dos fases:

1. La decisión de modificaciones colectivas debe ir precedida de un período de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no inferior a 15 días.

En esta fase de consulta se destaca:

- 1. No se precisa comunicación a la Autoridad Laboral.
- 2. Las consultas habrán de versar sobre las causas motivadoras de la decisión y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para los trabajadores afectados.
- 3. La negociación se hará de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo, que requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del Comité o Comités de Empresa, de los Delegados de Personal, en su caso, o de los representantes sindicales, si los hay, que, en su conjunto representen la mayoría de aquéllos.

2. Tras finalizar el período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, con al menos 30 días de antelación a la fecha de su efectividad.

AMBIENTAL  
 15 días, 30, en caso de modificación geográfica (trabajo distribuido)

E) Señalar las opciones que tienen los trabajadores frente a dichas modificaciones

El trabajador afectado puede actuar de dos formas:

1. Aceptar la modificación impuesta.
2. Oponerse a la misma adoptando las decisiones siguientes:
  - Rescindir el contrato, si resulta perjudicado por la modificación, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de 9 mensualidades.
  - Impugnar judicialmente la decisión empresarial con el fin de obtener su nulidad y el reconocimiento a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

PONER MAS  
 ↓



**C) Tipos de cotización**

- Base de contingencias comunes 188.100 x 4,7% por contingencias comunes = 8.841 ptas.
- Base de contingencias profesionales 203.100 x 1,6% por desempleo = 3.250 ptas., y 203.100 x 0,1% por formación profesional = 203 ptas.
- Base de cotización por horas extraordinarias 15.000 x 4,7% = 705 ptas.

**D) Cálculo de la retención a cuenta del IRPF**

Se incluye el plus de transporte y se excluye la prorrata de pagas extraordinarias (la retención en las pagas extras se realiza cuando el trabajador realmente la percibe, es decir normalmente en julio y diciembre).

$145.000 + 10.000 + 7.200 + 6.800 + 15.000 = 184.000 \times 12\% = 22.080 \text{ ptas. IRPF}$

**E) Cantidad a percibir**

- 22.080 (IRPF)
  - 12.999 (Seguridad Social)
  - 35.879 ptas.
- 184.000 - 35.079 = 148.921

*554079*

*10  
12.999  
35.879*

*148.921*

*RESUMO DE REQUISITOS SUPUESTO Nº 10*

*21.40 ET.*

El departamento de Recursos Humanos de la Compañía Micropi, con una plantilla de 200 trabajadores y con sede en Madrid y centros en varias provincias españolas, va a llevar a cabo el traslado y cambio de acoplamiento de algunos de sus trabajadores, así con fecha 1 de marzo la Empresa Telicom, comunica a 18 de sus trabajadores del Centro de Trabajo de Madrid, así como a sus representantes legales que dichos trabajadores deben incorporarse a unos puestos de trabajo de su misma categoría en el Centro de trabajo que Telicom posee en Barcelona, debiendo hacerlo el día 31 de marzo y teniendo este cambio posiblemente el carácter de definitivo.

La Empresa justifica su decisión en razones organizativas, ya que tras una reorganización de su plantilla, considera que existe un exceso de personal en su Centro de Madrid, mientras que en el Centro de Barcelona necesita urgentemente estos trabajadores ya preparados.

Cinco meses más tarde, se vuelve a repetir el trasvase de 5 trabajadores al Centro de Barcelona aduciendo la Empresa igualmente razones organizativas.

Se pide:

- A) Determinar qué tipo de traslado se produce.
- B) Causas que lo justifiquen.
- C) Procedimiento.
- D) Opciones de los trabajadores.
- E) Analizar el último traslado de 5 trabajadores.

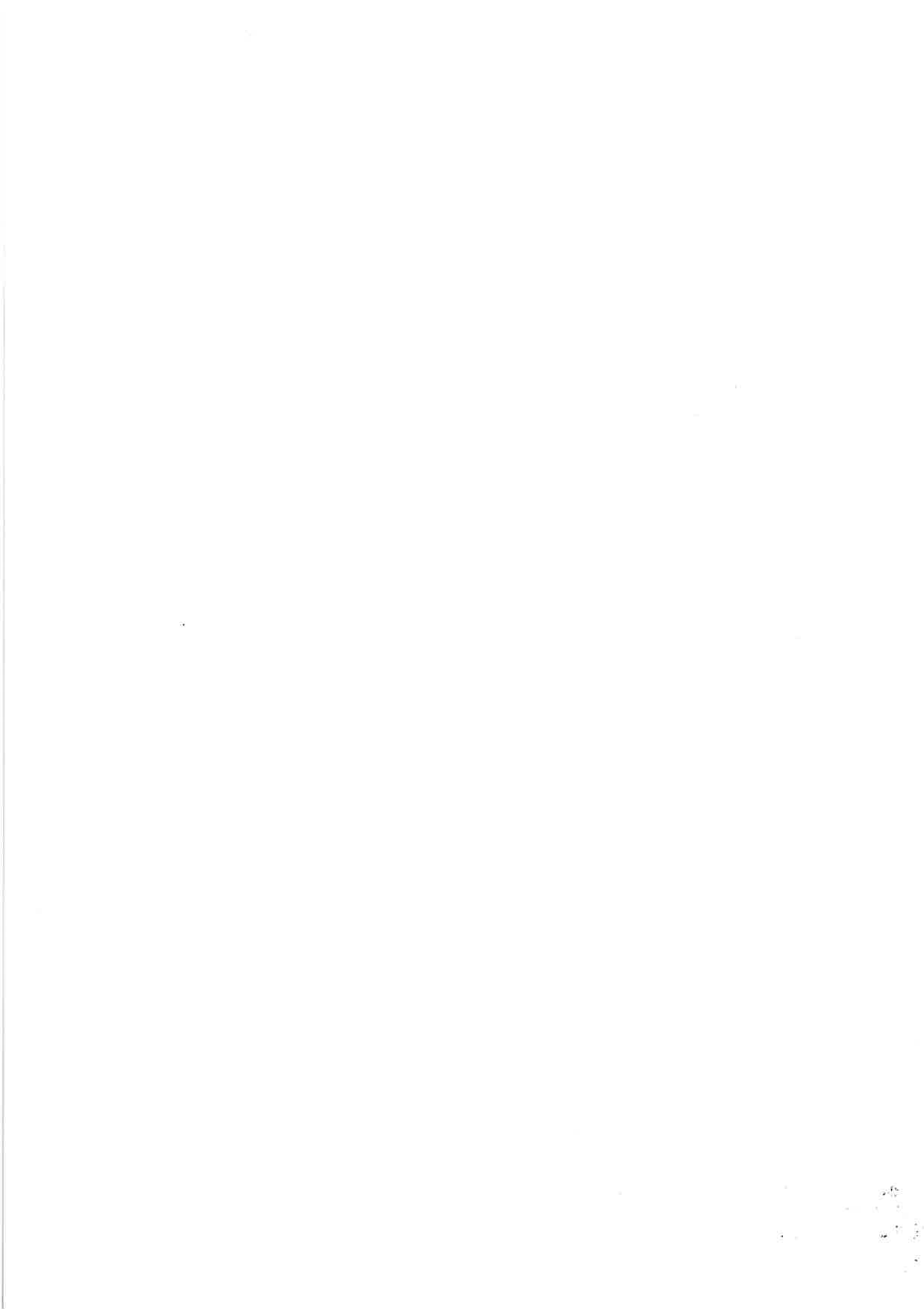
**PROPUESTA DE SOLUCIÓN**

**A) Determinar qué tipo de traslado se produce**

Debemos considerar que se trata de un traslado individual a pesar de su carácter plural, ya que el primer traslado de 18 trabajadores de 200 totales no supera el 10% que fija el art. 40.2 del ET para las empresas entre 100 y 300 trabajadores.

**B) Causas que lo justifiquen**

La existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen. *(etop)*



Estas razones concurren, cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una mejor organización de sus recursos, que favorezca su situación competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de demanda.

### C) Procedimiento

El empresario decidirá unilateralmente el traslado, notificándolo al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

### D) Opciones de los trabajadores

Notificado el traslado los trabajadores tendrán las siguientes opciones:

- Aceptar el traslado y recibir la compensación por gastos, propios y de los familiares a su cargo, de la cuantía que convenga con el empresario, que no será inferior a la que se haya podido establecer por Convenio Colectivo, comprenderá fundamentalmente los gastos de locomoción propios y de los familiares y los gastos de transporte de mobiliario y enseres del hogar.

- Impugnar la decisión ante los tribunales, en el plazo de 20 días hábiles desde el siguiente a la notificación de la decisión empresarial.

La sentencia declarará el traslado justificado o no, si el juez declara injustificado el traslado se reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen. Si el empresario no reintegra al trabajador al centro de trabajo de origen, puede el trabajador solicitar la extinción del contrato conforme al art. 50.1.c) del ET, teniendo derecho a la indemnización por despido improcedente.

- Extinguir la relación laboral, con una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un límite de 12 mensualidades, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año.

### E) Analizar el último traslado de 5 trabajadores

El posterior traslado de 5 trabajadores, por igual causa a los 5 meses podría tratarse de un nuevo traslado individual, ya que se situaría en un período posterior de 90 días,

pero habría que valorar el fraude de Ley previsto en el art. 40.1 del ET. Cuando con objeto de eludir los requisitos del traslado colectivo, la empresa realice traslados en periodos sucesivos de 90 días en número inferior a 10 trabajadores en empresas que ocupen menos de 100 trabajadores, el 10% del número de trabajadores de las empresas que ocupen de 100 a 300 trabajadores y 30 trabajadores en la empresas que ocupen 300 o más trabajadores, sin que concurren causas nuevas que justifiquen, tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de Ley y serán declarados nulos y sin efectos.

5 pds, y sin efectos.

NO ES VALENGO PONE QUE AFECTAR A MENOS A 10



## ¿Es cierto que el Real Decreto-Ley 3/2012 ha eliminado los salarios de tramitación?

↳ Ley 3/2012 .

Los **salarios de tramitación se mantienen**, puesto que sigue existiendo la obligación empresarial de abonarlos, pero **sólo en los supuestos de readmisión del trabajador**, bien por así haber optado el empresario ante un despido declarado improcedente, bien como consecuencia de la calificación de nulidad del mismo.

El Gobierno justifica la desaparición de los salarios de tramitación en los despidos improcedentes en los que el empresario opte por la indemnización, en que el tiempo de duración del proceso judicial no parece un criterio adecuado para compensar el perjuicio que supone la pérdida del empleo, pudiendo, además, el trabajador acceder a la prestación de desempleo desde el mismo momento en que tiene efectividad la decisión extintiva. Además, los salarios de tramitación pueden actuar en ocasiones como un incentivo para estrategias procesales dilatorias.

Así, la nueva redacción del artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores dispone que "En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación."

Hay que señalar que **si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical**, la opción entre indemnización o readmisión corresponderá siempre a éste, y tanto si opta por una como por otra, **tendrá derecho a los salarios de tramitación**.



## ¿CUÁNTO SE HA ABARATADO EL DESPIDO CON LA REFORMA LABORAL?

→ Ley 3/2012

El objetivo de la reforma aprobada por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, busca lograr una **mayor eficacia del mercado de trabajo**, de manera que se fomente la contratación indefinida y, por tanto, se evite la dualidad laboral. En este sentido son varias las medidas que se han adoptado, algunas de las cuáles hacen referencia a la **extinción de los contratos** de trabajo.

Concretamente, se han **clarificado las causas del despido objetivo** (por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción) para evitar la excesiva judicialización y se ha eliminado la autorización administrativa previa en los expedientes de regulación de empleo. La indemnización por la extinción del contrato indefinido seguirá siendo de veinte días por año trabajado en caso de despido procedente por causas objetivas, con un máximo de doce mensualidades.

También se va a permitir que los organismos y entidades que forman parte del **sector público invoquen causas económicas, técnicas, organizativas y de producción**.

Además, se **generaliza la indemnización por la extinción del contrato indefinido a 33 días** por año trabajado en caso de despido improcedente, con un máximo de 24 mensualidades. Aunque, hay que hacer algunas matizaciones, tal y como se señala en la Disposición Transitoria quinta del Real Decreto-Ley:

No se aplicará con efectos retroactivos, es decir, **se respetarán los derechos adquiridos de los trabajadores**: para los contratos antiguos, la nueva indemnización sólo será de aplicación para el periodo de trabajo que se realice a partir de la aprobación de la presente norma. Estos contratos conservan el derecho a obtener una indemnización de hasta 42 mensualidades.

Esta nueva indemnización se aplica con carácter general sólo a los nuevos contratos.

El **Fondo de Garantía Salarial** sólo cubrirá la extinción de los contratos por **despidos procedentes en Pymes**.

→ con carácter indefinido.

NO EXISTE

Por último, las empresas que despidan a más de 50 trabajadores tienen obligación de articular un **plan de recolocación externa** diseñado para un periodo de, al menos, seis meses.

- Además si el d. colectivo afecta a Pymes > 50 años deben hacer aportaciones al Estado.

→ Pymes con menos de 25 Pymes.  
 Depende del art 51 ET  
 52.º = ET y 64 Ley Concursal.  
 Desde 1/1/2014  
 No existe.



IMPORTANTE

**TOPE INDEMNIZATORIO EN EXTINCIONES IMPROCEDENTES DE CONTRATOS INDEFINIDOS TRAS LA ENTRADA EN VIGOR DEL REAL DECRETO-LEY 3/2012**

Si *no se aplica*

**PLANTEAMIENTO**

↳ LEY 3/2012

Rocío Carreño comenzó a prestar servicios con un contrato indefinido en la empresa "Transportes Javier, S.L." el 2 de enero de 1986. Desde esa fecha trabajó ininterrumpidamente hasta que recibió comunicación del despido con efectos 2 de octubre de 2012.

↳ CONVALIDADO

El empresario reconoció la improcedencia de la extinción.

Su salario mensual (incluido el prorrateo de las pagas extraordinarias) es de 1 800 euros.

**CUESTIÓN**

→ 24 mens.

1. ¿Se aplicará el límite indemnizatorio de 720 días de salario previsto en la Disposición Transitoria quinta del Real Decreto-Ley 3/2012?

2. ¿Qué cantidad le correspondería recibir a la trabajadora?

**SOLUCIÓN**

1. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012 se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, con el límite de 720 días de salario.

PARA LOS 2 TRAMOS

Sin embargo, se establece una excepción a dicho límite cuando del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este real decreto-ley resultase un número de días superior, se aplicará este tope como importe indemnizatorio máximo que, en ningún caso, podrá ser superior a 42 mensualidades (1260 días).

Para el periodo comprendido entre el 2 de enero de 1986 y el 11 de febrero de 2012 (26 años y 1 mes) correspondería una indemnización de 45 días de salario por año trabajado prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año.

↳ PASA A AÑOS

45 días x 26 años = 1 170 días

$\frac{4}{12 \text{ mens}} = 0,093 \text{ años}$

45 días x (1/12) = 3,75 días, redondeando: 4 días

26,083 · 45 = 1173,7

Total: 1.174 días

Puesto que 1.174 días (correspondientes a la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley), es superior a 720 días, aquel será el tope de indemnización a recibir, es decir, no se sumará ningún día más por el tiempo trabajado con posterioridad a la entrada en vigor del RD-Ley.

2. Para calcular la cantidad que le correspondería recibir a Rocío, habrá que determinar el salario diario que ha de servir de módulo para el cálculo de la indemnización.

(1 800 x 12) / 365 = 59,18 euros **60€**

1.174 días x 59,18 euros = 69.477,32

Le corresponderá una indemnización de 69.477,32 euros.

EXPLICAR QUE  $\frac{€}{360}$

x 360 x a

LA RETRIBUCIÓN ES

MESESUAL

EXPLICAR A QUE PENSAN 360

1º TRAMO SI SUPERA LOS 720 CALCULAR LO QUE TE SALGA. (SI TE SALIEN 500 DIAS SOBAN 500)

365 DIAS CUANDO TE DAN SALARIO MENSUAL.



**¡IMPORTANTE!**

Si *o* *afirmate.*

## CÁLCULO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE TRAS LA REFORMA LABORAL 2012

### PLANTEAMIENTO

Mercedes Hernández fue contratada como auxiliar administrativo el día 1 de julio de 1998 por la empresa "Aceros, S.A" mediante un contrato indefinido ordinario

El día 30 de abril de 2012 su empresa le comunica el despido reconociendo su improcedencia. Su salario mensual, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias es de 1 500 euros

### CUESTIONES

1. Determinar el importe de la indemnización por despido improcedente que debe percibir Mercedes

### SOLUCIONES

1. Al amparo de lo establecido en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, ante la improcedencia del despido disciplinario, el trabajador tendría derecho a percibir una indemnización cifrada en 33 días de salario por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades

Sin embargo, el Real Decreto-Ley 3/2012 ha establecido una regla transitoria, según la cual, la indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a su entrada en vigor se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior.

El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor del real decreto-ley resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

Por lo tanto,

Indemnización correspondiente al periodo 1 de julio de 1998 a 11 de febrero de 2012, (13 años y 7 meses de antigüedad) correspondería:

$$45 \text{ días} \times 13 \text{ años} = 585 \text{ días} + \frac{7}{12 \text{ años}} \times 45 \text{ días} = 26,25$$

$$(45 \text{ días} \times 7 \text{ meses}) / 12 \text{ meses} = 26,25 \text{ días, redondeando } 27 \text{ días}$$

Lo que suma un total de 612 días de indemnización

Salario diario que ha de servir de módulo para el cálculo de la indemnización

$$(1.500 \times 12) / 365 = 49,32 \text{ euros}$$

Importe de la indemnización hasta el 11 de febrero de 2012

$$49,32 \text{ euros} \times 612 \text{ días} = 30.183 \text{ euros}$$

Indemnización correspondiente al periodo 12 de febrero a 30 de abril de 2012 (2 meses):

$$(33 \text{ días} \times 2 \text{ meses}) / 12 \text{ meses} = 5,5 \text{ días, redondeando } 6 \text{ días}$$

$$49,32 \text{ euros} \times 6 \text{ días} = 295,92 \text{ euros}$$

Importe total de la indemnización:

$$30.183 \text{ euros} + 295,92 \text{ euros} = 30.478,92 \text{ euros}$$

*Dividido en 2  
días y sumar parte de p-extras*

$$\text{Salario} \rightarrow 1500$$

$$2 \text{ p-e} \rightarrow 1500$$

$$\text{Salario diario} = \frac{1500}{30} + \frac{3000}{360} =$$



TR LGS5  
 Ley Consol. 5.  
 TRLET  
 Ley T-Suel. (Ley 36/11)  
 RD 1483/12 y RD 1484/12  
 Ley 3/12 → GRAN REFORMA  
 RD Ley 3/13.

DESPIDO COLECTIVO

Plantilla a 40 tly.

La empresa se plantea reestructuración de plantilla por los malos resultados económicos. Decide acortar un **ERE** definitivo y afectará a 30 tly.

De los tly. afectados, uno de ellos tiene un salario mensual de 2000 €. Otro 2 p.e. de 2000 €, y tiene una antigüedad de 10 años.

A) Tipo de extinción y <sup>causa</sup> p.e.

Despido colectivo por motivos económicos, y p.e. afecto al mes de 100 tly (debe afectar al <sup>mínimo</sup> 10 en las empresas con menos de 100 tly).

Motivos económicos (causa que se origina cuando durante 3 trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior).

B) Trámites.

- de inicio al procedimiento. (Comunicación empresarial)
- Apertura de período de consultas mediante escrito dirigido a los representantes de los tly. Si no hay representantes se designa una comisión de un máximo de 3 tly. designada por el empresario o a una comisión de igual número designada según representación, por los sind. + representantes y representantes del sector al que pertenezca la empresa y que actuarán legitimados por el acuerdo de la comisión negociadora del Con. Colectivo de representantes de la misma.

- Comunicación simultánea a la Aut. Laboral de la apertura del p. de consulta. El resultado de las consultas se comunicará a la A. Laboral.

- A dicha comunic. se adjuntará documentación acreditativa de las causas motivadoras del expediente.

- El p. de consulta no tendrá una duración superior a 30 días naturales o de 15 en su p. de menos de 50 Hys. Deben regirse con buena fe.

- Demanda al p. de c. pueden sustituirse por <sup>se meterse</sup> sumatoria a un pres. de mediación o arbitraje y sea de aplicación en el ámbito de la empresa, la autori. laboral <sup>velará</sup> velará por la efectividad del p. de consultas. <sup>periodo de consulta.</sup>

- El acuerdo <sup>requerirá</sup> la conformidad de la mayoría de los <sup>partes</sup>.

- Recibida la comunicación, la aut. lab. lo comunicará al SEPE, y recibirá informe de la Insp. de Hys sobre la comunic. en 15 días desde la notificación a la aut. lab. del fin del p. de consultas. Dicho informe quedará incorporado al expediente.

- Si hubiera acuerdo en p. de c. se trasladará copia del mismo a la aut. lab. En caso contrario se remitirá <sup>partes</sup> a la Hys y a la aut. lab. a la comunicación de despidos colectivos.

- Se comunicarán los datos individuales / a los Hys. afectados (deben tenerse mínimo 30 días entre la comunicación a la aut. lab. de la apertura del p. de consultas y la fecha del despido).

- Los <sup>partes</sup> de Hys tienen prohibida de permanecer. En C-Contrato o acuerdo alcanzado en p. de consulta, se puede establecer prohibición de permanecer por Hys con cargas familiares, mayores de una edad o discapacitados.

- Los rptos de Hg. pueden impugnarse ante Jueces - local (art 224 Ley 36/11).

- Los Hg. pueden impugnarse individual / o por la intemperancia de la data - por los rptos de los Hg. producir la transmisión de las acciones individualmente.

- La aut-lob. puede impugnar los acuerdos del p-cho - si aparece fraude, dolo, abuso, coacción, así como si al SEPE hubiere informado y adoptado actuaciones o obtenido resultados indebidos.

\* Si se declara concurso, el ERE es transitorio ante al Jueces Mercantil, de acuerdo al art 64 Ley Concursal. (Ley 27/03)

\* Debe al p-cho de consulta se tomará sobre las posibilidades de resolver la disputa, etc, y sobre las medidas sociales de acompañamiento (reubicación, reciclaje, formación, etc).  
Si al disputa afecta a > 50 se debe optar a Hg. un plan de reubicación externa a través de org. de reubicación autónomas. Dicho plan tendrá una duración mínima de 6 meses, etc. Este no será de aplicación en empresas en procedimiento concursal.

La aut-lob. a través del SEPE cumplirá el cumplimiento de dicho plan - sin interrupción - puede dar lugar a responsabilidades civiles y a los Hg. reabrir su cumplimiento.

\* Empresas no inscritas en p-concursal CONCURSAL e Hg. > 55 y no sean mutualistas al 1/1/67, deberán obtener los cuotes correspondientes para financiar un concurso especial. (Ley 36/11)

\* Las exp. en Beneficios que realicen depósitos colectivos a través de Hg. > 50 deben efectuar aportaciones económicas al Tesoro Público.

\* de indemniz. base mínima de 20 días / 12 m. En empresas de < 25 Hg. al FOGASA se base en 8 días por año. \* Desde el 1/1/2014 ya no.

\* En los ERES por fuerza mayor se resolverá la aut-lob. si hay o no f. mayor. (plan).

c) Cálculo de Fobasa.

$$\frac{2000}{30} + \frac{2000 \times 2}{360} = 66,6 + 11,11 = \underline{77,71}.$$

10 años anticip.

$$77,71 \times 20 \text{ días} \times 10 \text{ años} = \underline{15.542}.$$

b) Por otro, no tributa.

Por su parte, al límite máxima de 12 mensualidades.  
(20 días  $\times$  10 = 200 días)

~~( El FOGASA se hará cargo de 8 días, por se trata de un depósito colectivo, presentada y al Mj. tiene contrato independiente. (máxima de 12 mensualidades en parate, y 1 anualidad). )~~

NO

645,30  $\rightarrow$  smi 2013.

$$b) \times 14 = \frac{9034,2}{360} = 25,09 \times 2 = 50,19 \rightarrow \text{Dada SMI, en parate.}$$

$$50,19 \times 8 \text{ días} \times 10 = \underline{4015,20}$$

Por tanto  $15.542 - 4015,20 = 11.526,8$   $\rightarrow$  abonará la empresa.

Muchí y tramitaba en forma y plus ante al FOGASA.

IMPORTANTE

SUPUESTO :

D. DISCIPLINARIO  
IMPROCEDENTE

Con fecha 30/9/2012 la empresa X comunique al despido mediante carta de despido al trabajador A. Se basa en faltas de puntualidad y asistencia al trabajo.

El 17/10/2012 tuvo entrada demanda de despido suscrita por dicho trabajador en el Juzgado de lo Social nº 2 de Madrid.

Dicho Juzgado dictó sentencia 18/12/12, declarando improcedente el despido, condenando al empresario a readmisión o indemnizar al trabajador. La sentencia se notificó el 31/12/12.

Este trabajador ingresó el 1/1/2002 en la empresa y su salario mensual es de 1000 €, con inclusión de pagos extras. El trabajador en el momento del despido había disfrutado vacaciones.

(A) Calcular la indemniz. q le correspondiera, si no opta por la readmisión.

Normativa → TRLET.  
Ley 3/12.  
Ley de Jurisdicción Social.  
Normativa europea y de la OIT sobre el contrato.

Realitzar una indemnitat de 45 dies per antiguitat hasta el 11/2/2012. A partir de ahí a 33 dies.

Se compute desde 1/1/2002 hasta el 11/2/2012 y por otra parte desde 12/2/2012 a 30/9/2012 (fecha del despido).

NO SE SUPLENEN  
LOS 720

$$10 \text{ años} + \frac{41 \text{ días}}{365} = 10,11 \text{ años.} \rightarrow \text{Lo se suplen 720 días.}$$

$$45 \text{ di} \times 10,11 = 454,9 \text{ di.}$$

$$\frac{226 \text{ días}}{365} = 0,61 \text{ años.}$$

$$\frac{1000}{30} = 33,33 \times 45 \text{ días} \times 10,11 \text{ años} = 15.163,4$$

$$33,33 \times 33 \text{ días} \times 0,61 \text{ años} = \frac{674,32}{15.833,7}$$

(Entre ambos temas se suplen 720 días).

5) Señalar si el trabajador tiene derecho a s. de finit. y determinar en q cantidad.

Con la nueva normativa si opta por reincorporar, no hay s. de finit, salvo si al efectuado para un opto de 10 años.

Vamos a suponer q optase por readmisión y finitivamente q calcular dichas salidas.

Se da abono desde 30/9/2012 hasta 31/12/2012.

↓  
Despido

↓  
Peligrosidad de ST.

┌──────────┐  
92 días.

$33,33 \# \times 92 \text{ días} = 3063,6$

- Se descuentan los días de los que se presenta la demanda hasta que se notifique la ST.

17/10/2012 ————— 31/12/2012

↓  
76 días

↳ los salarios de los días de tramitación y superen los 90 días pueden ser reclamados al fisco por deudas en la justicia.  
Hay una modalidad procesal especial de reclamo de salarios.

136

los s. de tramit. están sujetos a retención a S. Sec y a FRPF.

LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN QUE SE PUEDEAN PUEDEAN 90 DIAS SON RECLAMADOS

(c) Liquidación (30/9/12)

Vacaciones → Paga, están disfrutadas.  
Pagos extras → " , están prorrateados, los ha ido cobrando.  
Salario septiembre → 1000 (bueno). Daba sumarse a retención y tributación  
SEPTIEMBRE

Intereses → 15.833,7 → Ni tributa, ni retiene.

los salarios de tramit. (3063,6) los cobra dp.  
de notificación de sentencia. Gastos y tributos.

CONTRATO 7 TRIBUTACIÓN



EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS. PTI (como supuesto anterior)

Una vez dada cuenta comunicada del empresario al día 15/9/2012 en la que se le notifica y a partir del 16/10/2012 dejara de prestar servicios en la empresa. La causa es incapacidad por desarrollo de Hija. La antigüedad del Hija es desde 1/10/2006 y un salario anual de 15.000 \$, incluye pagas extras.

En la carta se dice que se pone a su disposición una indemnización de 20 días de salario / máxima de 12 m.

El Hija interpone una demanda en el J. de la Social el 19/10/2012 y el 10/12/12 se dicta ST, declarando improcedente. La ST es notificada el 31/12/12.

(A) Tipo de extinción.

Extinc. por causas objetivas (art 52. a ET) "incapacidad del Hija. Considera o sobreviene con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa." (Pasa ser y es imprevista).

(B) Requisitos para este tipo de extinción. (art 53)

- Comunicación escrita, expresando causa.
- Al mismo tiempo poner a disposición del Hija una indemnización de 20 días con un máximo de 12 meses, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año.
- Plazo de preaviso de 15 días, computándose desde la

350

entrega de la Comunic. al Hlybr hasta la extinción.  
 En este caso se le cumplió el preaviso. Si no se hubiera  
 cumplido no daría lugar a indemnización, pero se le  
 abonaría al Hlybr los salarios por el preaviso incumplido, y  
 se calcularía la indemniz. correspondiente.  
 - licencia horaria reducida de 6/semana durante el plazo de preaviso.

(C) Calculo indemniz. de despido improcedente.

La ST. <sup>catalogó el despido como</sup> improcedente por no haberse probado la causa. Se  
 dio lugar a la opción de readmisión o indemniz. y optó por la 2ª.  
 Si el Hlybr hubiera hecho uso de la indemniz. y se pasara  
 a su disposición ahora habría q' deducirle de éste.

Indemniz. de causas →  $\frac{15.000}{360} = 41,66 \times 20 \text{ días} \times 6,04 \text{ años} = \underline{5032,5}$   
 No supera 1 anualidad.  
 Anticipi de 1/10/2006 a 16/10/2012.

6 años +  $\frac{15 \text{ días}}{365} = 6,04 \text{ años}$

1/10/06 a 11/2/2012

5 años +  $\frac{133 \text{ días}}{365} = \underline{5,36 \text{ años}}$   
 No supera el límite de 720 días.

12/2/2012 a 16/10/12.

(Firma bisicorte).

$\frac{247 \text{ días}}{365} = 0,67 \text{ años}$

$41,66 \times 45 \times 5,36 = 10.048,3$

$41,66 \times 33 \times 0,67 = \underline{921,1}$   
 10.969,4

Si perdiam q. devaluarea:  $10969,4 - 5032,5 = \underline{\underline{5936,9}}^{\text{z.}}$

- (D) Tiera d'araba a s. de Tarrat.  
No, q. ha optat per instaurar.



Ley 3/2012

DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS

CAUSAS AFECTADAS  
LA (E7 3/2012)  
AZ (DESPIDO CAUSAS OBJETIVAS)

• (AWA → FALTAS JUSTIFICADAS - ABSENTISMO.

- Se añade una nueva causa no compatible (por cáncer o enfermedad grave).
- la improntabilidad no se computa como ausencias.
- la inasistencia total.
- No se pueden agrupar faltas de puntualidad para contar como ausencias.
- Jornadas hábiles (se excluyen domingos q no se trabaja, los festivos no laborales, las vacaciones, etc).

No → **E1 FORTASA** se hace cargo de 8 días por extinción proced. de contratos en condiciones de riesgo en el cupo 2751j. (art 51 ET)

la norma de 20% en 2 m. consecutivos, siempre q **CONTINUOS** (art 51 ET)

en último año al 5% ↓ • Esto no se aplica al absentismo de 25% en 4 meses consecutivos.

Ej:

a) En jornada de 5 días en 48 semanas anuales, faltar 8 días en 2 meses consecutivos si interpe de 2 meses consecutivos, pero no al general paritico.

Para llegar al volumen al que debe haberse haber faltado en un año natural anterior al mes 12 días, y los días están q corresponden en 2 m. consecutivos.

- El 20% de 40 días de fte de 2 m. consecutivos = 8 días.
- 48 semanas de fte x 5 días por semana = 240 días, menos el año.
- El 5% de 240 = 12

Ej b) - Si lo hacemos con 6 días de Hijo - por semana.

- El 20% de 48 días de Hijo en 2 m. contant  
(6 = 6 semanas) = 9,6 días.

- 48 s. de Hijo  $\times$  6 días = 288 días / mes

- El 5% 288 = 14,4.

Para ser depositado por esta cuenta debe haber faltado en esta cantidad 14,4 días y de estos 9,6 en 2 meses consecutivos.

Ej c)

4 meses discontinuos.

Jornada 5 días / semana.

1 mes de Hijo = 20 jornadas hábiles.

25% 20 = 5 días / mes.

En 4 meses se deben tener 4 computos  
20 días de ausencia.

Si ha faltado 20 días en 4 m. = 4 discontinuos  
puede ser depositado.

Si falta 4 <sup>20%</sup> días de un computo dentro  
de 4 m. = 4 días

11 meses seguidos

no puede ser depositado

44 días hábiles.

, así como faltado

Ej. 1)

- Jornada 6 días / Sem.

1 mes de trabajo  $\rightarrow$  24 jornadas laborales

$25\% (24) = 6$  días - mes

En 4 meses debería haberse completarse 24 días - semana.

- Si falta 24 días en 4 mes. a lo largo del año se depreciaría por esta causa.

Si falta 5 días al mes de forma regular, durante 11 m. continuadas, haber, altitud 55 días y no podría ser depreciado por esta causa.

DESPIDO OBJETIVO

NOVEDADES

REFORMA

LA BURSA

- No autorización de autoridad laboral. Sí se solicita. En caso de devaluación por fuerza o q la empresa esté en proceso de reestructuración a sí.

- D. edad y falta  $\geq$  50 años. Antecedentes de la empresa al tenerlo.

- Gajeta de la causa económica.



IMPORTANTE

DECRETO GLETCUC QUE AFECTE A TRABAJ.  $\geq$  50 AFOS  
EN EMPRESAS CON BENEFICIO:

Permitivo

- TALET.
- Ley de Mediana de la S. Soc. (Ley 27/2011 DA 16<sup>o</sup>)
- Ley 3/2012 ( : ) - DF 4<sup>o</sup>
- Ley ~~de~~ de lucha contra el fraude laboral y de Soc. (Ley 13/2012)
- TRLGSS.
- RD 1484/2012 en apartados...
- RD 1483/2012.

Datos de la empresa:

- 600 tlyj.
- De grupo tributivo por motivos de producción, pero con beneficios en los 2 ejercicios anteriores. (Se dejó de producir a 150 tlyj). Ha sido de 11-2-2012.
- De los 150 tlyj., 20 tlyj. son  $\geq$  50 años. Han sido recibidos 15 tlyj de los 20 cotizados.
- El % de ptes sobre los ingresos es de menos del 10%.

Determinar si cumple los requisitos para llevar a cabo la apertura económica al tesoro público.

A MENOS A 30

- 1) Es una empresa de + de 100 tlyj.
- 2) Afecta a 20 tlyj.  $\geq$  50 años. (50 años o más)
- 3) Es de grupo tributivo según los criterios del art 516 ET, en los 2 años anteriores y no de tlyj. se refiere.
- 4) Ha tenido ptes en los 2 últimos ejercicios. (al comparar los ginc. económicos no se consideran los ingresos extraordinarios, solo los de actividad y financieros).
- 5) De los 20 tlyj. se han recibido en el grupo 15, este recibimiento se debe de entre de los 600. equivalentes a la extracción.

La empresa ha acumulado dicho stock en el periodo.

Calcular la apertura económica. (ALTESCO)

- Suponemos que los Hys. cobran por prest. de abastecimiento 900 \$.
- " " " del SEPE abastecimiento efectivo / cobro por este Hys. q
- Cobran la prest. por un valor de 50 \$ por Hys. al mes.

- El tipo aplicable teniendo en cuenta la tabla q viene en la DISPOSICIÓN FINAL CUARTA de DAF H=1,7 consideramos % de Hys. efectivas de 30 en 0 más sobre Hys. depositada, % de depósitos sobre ingresos y de Hys. de la empresa. En este caso:

Tabla

Tipo	150 Hys.	100%
	5	x = 3,3%

(Está en hoja + adjunta).

30%  
Pfo: → más del 10%

Múltiplo → entre 101 - 999.

Tipo → 60%

APORCIÓN ECONÓMICA QUE TIENE QUE HACER AL TESORO

Apert. Económica (Anual).

$$900 \$ \times 5 \times 12 = 54.000$$

$$50 \times 5 \times 12 = 3000.$$

Apert. económica.

$$(57.000) \times 60\% = \underline{\underline{34.200}}$$

valor

- La apert. económica podría haber sido incrementada por un canon fijo por cada Hys. q hubiera agotado la determinación del SEPE.

La post-purchase contribution y q comienza a percibir al subs, o bien y hubiera accedido directamente al subs. por no tener otro - parte. (En este caso no hay. Si se diera este supuesto no se sumaría los post y cotizaciones, <sup>del tly. afectado</sup> ya no habría).

PERCENTAJE

- El % de tly. de la empresa será el de aquellos q están en obra en el momento de comenzar a la obra, la apertura del período de consulta. Cuentan tly. a t-completa y parcial.
- La pte de los 2 ejemplares inmediata/ anteriores a la comienzo a la obra de la apertura del p. de consulta.
- El % de tly. afectados con 50 o más se cobra durante en obra. (desde finiquit del p. de consulta) hasta q se opere al cobro

afectados

Para <sup>afectados</sup> tly. se transmitirá al d-activo de acuerdo al ND correspondiente, si precisa 5 s. previos: (RD 1483/2012)

periodo de consulta

- Comenc. <sup>empresarial</sup> supresión del t apertura del p. de cons. por escrito a los rept. de los tly.
- Simultánea/ comunic. del inicio del prec. a la aut-obra; y sobre la compensación de la obra de tly.

RS  
1483/11

- Decret de la p. de consultat.
- Melides sacades de acompanyament ↓.
- Actua. de la aut.-local.
- Afans de la sp. de Phys.
- Gènere de la decisió enju. del. de què.
- Intitud de punts en la organ.
- Mel. per a la de què.
- Atenció amb just.-social.

• Per la sp. afetes en discussió les ss. melides de acompanyament:  
(RS 1483/12). (stima política q. tomis sobre esto).

1. Melides dirigides a <sup>evitar</sup> evitar o reduir les qüestions del expedient:

- Recerca interna en la organ. o gpa.
- Anil. jur. o geogràfic.
- Formació, etc.
- Confusió de funcions → al no de sp. afetes.

2. Melides per <sup>atenuar</sup> atenuar les cs. de sp. afetes

- Recerca externa. (utilitat interna organ. de recerca autònoma q. pot ser similar de "outplacement")
- Formació, recerca...
- Formació del org. per c. pròpia...
- etc.

3. Políticas sobre continuidad y viabilidad del proyecto  
 empresa. (medidas estructurales... para preservar o  
 preservar la posición de la empresa en el mercado).



a) Garantizar su función de entidades colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social, fundamentalmente respecto a la protección de los derechos de los trabajadores en el ámbito de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o de la correspondiente al cese de actividad de trabajadores autónomos.

b) Asegurar el carácter privado de las Mutuas, como asociaciones de empresarios amparadas por la Constitución, protegiendo la libertad del empresario, con la participación de sus trabajadores, en la elección de la Mutua respectiva y respetando su autonomía gestora y de gobierno, todo ello sin perjuicio del control y tutela a desarrollar por la Administración, atendiendo a su condición de entidades colaboradoras con la Seguridad Social.

c) Articular su régimen económico promoviendo el equilibrio entre ingresos y costes de las prestaciones, garantizando su gestión eficiente y transparente, así como su contribución a la solidez y mejora del Sistema de Seguridad Social.

d) Establecer que los órganos directivos de las Mutuas se compondrán de las empresas con mayor número de trabajadores mutualizados, de otras designadas paritariamente por las organizaciones empresariales y de una representación de las organizaciones sindicales más representativas.

e) Promover, dada su condición de entidades colaboradoras con la Seguridad Social, el debido desarrollo de la participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, de las asociaciones profesionales más representativas de los trabajadores autónomos, de los sindicatos más representativos y de las Comunidades Autónomas, en sus órganos de supervisión y control.»

**Disposición adicional decimoquinta. Cotización a la Seguridad Social de trabajadores autónomos dedicados a la venta ambulante o a domicilio.**

Respecto a los trabajadores por cuenta propia dedicados a la venta ambulante o a domicilio, se establecerá una base mínima de cotización al Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos inferior a la fijada anualmente con carácter general por dicho régimen, en los términos y condiciones que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.

**Disposición adicional decimosexta. Aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios.**

1. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

a) Que los despidos colectivos sean realizados por empresas de más de 100 trabajadores o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores.

b) Que el porcentaje de trabajadores despedidos de cincuenta o más años de edad sobre el total de trabajadores despedidos sea superior al porcentaje de trabajadores de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores de la empresa.

A los efectos del cálculo del porcentaje de trabajadores despedidos de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores despedidos, se incluirán los trabajadores despedidos por el despido colectivo y aquellos cuyos contratos se hayan extinguido por iniciativa de la empresa en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido en los tres años anteriores, con el límite del 27 de abril de 2011, o en el año posterior al inicio del procedimiento de despido colectivo.

A los efectos del cálculo del porcentaje de trabajadores de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores de la empresa, se tendrá en cuenta la plantilla de la empresa a la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo.

c) Que, aun concurriendo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen el despido colectivo, se cumpla alguna de las dos condiciones siguientes:

1.ª Que las empresas o el grupo de empresas del que formen parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquel en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo.

2.ª Que las empresas o el grupo de empresas del que formen parte obtengan beneficios en al menos dos ejercicios económicos consecutivos dentro del periodo comprendido entre el ejercicio económico anterior a la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo y los cuatro ejercicios económicos posteriores a dicha fecha.

A estos efectos, se considera que una empresa ha tenido beneficios cuando el resultado del ejercicio, tal y como se define en los modelos de cuentas anuales de pérdidas y ganancias, tanto normal como abreviada, recogidos en el Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad, o en la normativa contable que sea de aplicación, sea positivo.

2. Para el cálculo de la aportación económica a que se refiere el apartado anterior, se tomará en consideración el importe bruto, desde la fecha del despido, de las prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de cincuenta o más años de edad afectados por el despido colectivo, incluidas las cotizaciones a la Seguridad Social realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal de acuerdo con lo establecido en los siguientes apartados. También se incluirán a los efectos del cálculo de la aportación económica los importes abonados por el Servicio Público de Empleo Estatal por los referidos conceptos de los trabajadores de cincuenta o más años cuyos contratos se hayan extinguido por iniciativa de la empresa en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido en los tres años anteriores o en el año posterior al inicio del procedimiento de despido colectivo.

No obstante, se excluirán del cálculo de la aportación económica, a petición de la empresa afectada, los importes de prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de cincuenta o más años de edad afectados que hubieran sido objeto de recolocación en la misma empresa, o en otra empresa del grupo del que forme parte, o en cualquier otra empresa, en los seis meses siguientes a la fecha en que se produzca la extinción de sus contratos de trabajo. En estos casos la empresa deberá acreditar estos extremos en el procedimiento.

3. El importe de la aportación se determinará anualmente mediante la aplicación del tipo establecido en el apartado 4 sobre cada uno de los siguientes conceptos:

a) Cuantía total efectivamente abonada por el Servicio Público de Empleo Estatal por prestaciones por desempleo de nivel contributivo de los trabajadores de cincuenta o más años afectados por los despidos, generadas total o parcialmente en virtud de las cotizaciones acreditadas en la empresa que promovió su despido.

b) Cuantía total efectivamente abonada por el Servicio Público de Empleo Estatal por cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo por los trabajadores afectados, durante el periodo de percepción de desempleo de nivel contributivo y que comience a percibir algún subsidio de los establecidos en el artículo 215.1.1) a) y b), y 215.1.3) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Este canon se calculará mediante la totalización durante un periodo de seis años de la suma del coste anual del subsidio por desempleo más el de la cotización por jubilación por cuenta de la entidad gestora en el año del agotamiento.

También se hará efectivo el canon fijo por cada trabajador que, no teniendo derecho al cobro de la prestación por desempleo contributiva, acceda directamente al subsidio por desempleo previsto en el artículo 215.1.2) del citado texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, como consecuencia de la situación legal de desempleo motivada por el despido.

4. El tipo aplicable será el fijado por la siguiente escala en función del número de trabajadores de la empresa, del número de trabajadores de cincuenta o más años de edad afectados por el despido y del porcentaje de los beneficios de la empresa sobre los ingresos:

Tipo aplicable para calcular la aportación económica

Ley 27/11



Porcentaje de trabajadores afectados de 50 o más años en relación con el número de trabajadores despididos	Porcentaje de beneficios de la empresa sobre los ingresos	Número de trabajadores en la empresa
		Más de 2.000 Entre 1.000 y 2.000 Entre 101 y 999
Más del 35 %.	Más del 10 %.	100 %
	Menos del 10 %.	95 %
Entre 15 % y 35 %.	Más del 10 %.	90 %
	Menos del 10 %.	85 %
Menos del 15 %.	Más del 10 %.	80 %
	Menos del 10 %.	75 %
	Menos del 10 %.	70 %
	Menos del 10 %.	65 %
	Menos del 10 %.	60 %

5. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) El porcentaje de trabajadores despedidos de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores despedidos se calculará año a año, dentro del periodo previsto para la realización de los despidos que figure en la comunicación de la decisión empresarial a la autoridad laboral tras la finalización del periodo de consultas, teniendo en cuenta el número total de ambos colectivos que ha sido objeto de despido hasta el año en que se efectúa el cálculo.

b) En el supuesto a que se refiere el apartado 1.c).1.ª, los beneficios de la empresa o grupo de empresas se cuantificarán en función del porcentaje medio de los mismos respecto de los ingresos obtenidos en los dos ejercicios inmediatamente anteriores a aquél en que se inicie el procedimiento de despido colectivo.

c) En el supuesto a que se refiere el apartado 1.c).2.ª, los beneficios de la empresa o grupo de empresas se cuantificarán en función del porcentaje medio de los mismos respecto de los ingresos obtenidos en los dos primeros ejercicios consecutivos en que la empresa haya obtenido beneficios dentro del periodo indicado en dicho apartado.

d) El número de trabajadores de la empresa o grupo de empresas se calculará según los que se encuentren en alta en la empresa o grupo de empresas al inicio del procedimiento de despido colectivo, con independencia de que trabajen a jornada completa o a tiempo parcial.

6. En el supuesto a que se refiere el apartado 1.c).2.ª, el cálculo de la primera aportación incluirá todos los conceptos establecidos en el apartado 3 correspondientes al periodo comprendido desde la fecha de los despidos hasta el segundo ejercicio consecutivo, incluido éste, en que la empresa haya obtenido beneficios. Este mismo periodo se considerará para la determinación del porcentaje de trabajadores a efectos de la aplicación de la regla establecida en el apartado 5.a).

7. Las empresas a que se refiere esta disposición presentarán, ante la Autoridad laboral competente en el procedimiento de despido colectivo, un certificado firmado por persona con poder suficiente en el que deberá constar la información que se determine reglamentariamente, en los siguientes plazos:

a) Cuando concurren las circunstancias establecidas en el apartado 1, letras a), b) y c), 1.ª, tres meses a contar desde que finalice el año siguiente al inicio del procedimiento de despido colectivo.

b) Cuando concurren las circunstancias establecidas en el apartado 1, letras a), b) y c), 2.ª, antes de que finalice el ejercicio inmediatamente posterior a aquél en que se cumpla el último de los tres requisitos mencionados.

En ambos casos, la autoridad laboral deberá remitir dicho certificado al Servicio Público de Empleo Estatal.

8. El procedimiento para la liquidación y pago de la aportación económica se determinará reglamentariamente.

9. Cuando el despido colectivo implique la cesación total de la actividad de la empresa en el territorio español, se podrán adoptar las medidas cautelares oportunas, de acuerdo con la ley, para asegurar el cobro de la deuda correspondiente a la aportación económica, aun cuando esta no haya sido objeto de cuantificación y liquidación con carácter previo.

10. En el supuesto de cambio de titularidad de la empresa, el nuevo empresario quedará subrogado en las obligaciones establecidas en esta disposición.

11. Será exigible la aportación a que se refiere la presente disposición cuando la empresa proceda a la aplicación de medidas temporales de regulación de empleo que afecten a trabajadores de cincuenta o más años con carácter previo a la extinción de los contratos de trabajo de los mismos trabajadores, en virtud de despido colectivo u otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que no haya transcurrido más de un año entre la finalización de la situación legal de desempleo derivada de la aplicación de las medidas temporales de regulación de empleo y la extinción del contrato de cada trabajador.

En todo caso, para el cálculo de la aportación económica se tomará en cuenta el importe de las cantidades realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal a que se refiere el apartado 2, durante los periodos de aplicación de medidas de regulación temporal de empleo previas a la extinción de los contratos, incluidos, en su caso, los que pudieran corresponder en concepto de reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3.c).

12. Al menos el 50 % de las cantidades recaudadas en el ejercicio inmediatamente anterior se consignarán en el presupuesto inicial del Servicio Público de Empleo Estatal con la finalidad de financiar acciones y medidas de reinserción laboral específicas para el colectivo de los trabajadores de cincuenta o más años que se encontraran en situación legal de desempleo, para lo cual, en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal deberán constar créditos destinados a financiar este tipo de acciones y medidas.

13. A los efectos previstos en esta disposición, se considerarán incluidos en el concepto de empresa los entes, organismos y entidades que formen parte del sector público y no tengan la consideración de Administración Pública conforme a lo previsto en el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre.

14. Lo previsto en esta disposición será de aplicación a los procedimientos de despido colectivo iniciados a partir del 1 de enero de 2013.

**Disposición adicional decimoseptima. Prestación de servicios domésticos a través de empresas.**

Las tareas domésticas prestadas por trabajadores no contratados directamente por los titulares del hogar familiar sino al servicio de empresas, ya sean personas jurídicas, de carácter civil o mercantil, determinarán el alta de tales trabajadores en el Régimen General de la Seguridad Social por cuenta de esas empresas.

**Disposición adicional decimioctava. Anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento.**

Se modifica el artículo 3 del Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social, que pasa a tener la siguiente redacción:

**«Artículo 3. Edad mínima de jubilación.**

La edad mínima de jubilación de las personas afectadas, en un grado igual o superior al 45 por ciento, por una discapacidad de las enumeradas en el artículo 2 será, excepcionalmente, la de cincuenta y seis años.»

**Disposición adicional decimonovena. Estudio sobre el desarrollo de la previsión social complementaria.**

En el plazo de seis meses, el Gobierno remitirá al Congreso de los Diputados, un informe sobre el grado de desarrollo de la previsión social complementaria y sobre las medidas que podrían adoptarse para promover su desarrollo en España.

**Disposición adicional vigésima. Estudio sobre las cotizaciones sociales de los trabajadores autónomos.**

El Gobierno, en el plazo de un año, remitirá a la Comisión de Trabajo del Congreso de los Diputados un estudio sobre las actuales cotizaciones sociales de los trabajadores





# BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

Sec. I. Pág. 49175

Sábado 7 de julio de 2012



Núm. 162



# BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

Sec. I. Pág. 49174

Sábado 7 de julio de 2012



Núm. 162

Quando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias derivadas de las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.»

### Disposición final segunda. Cuenta de formación.

El Gobierno desarrollará reglamentariamente la cuenta de formación prevista en el apartado 10 del artículo 26 de la Ley 50/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

### Disposición final tercera. Cheque formación.

El Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales, evaluará la conveniencia de crear un cheque de formación destinado a financiar el derecho individual a la formación de los trabajadores.

**Disposición final cuarta. Medidas para favorecer el mantenimiento del empleo de los trabajadores de más edad.**

Uno. La disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimosexta. Despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios.

1. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que incluyan a trabajadores de cincuenta o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público, siempre que en tales despidos colectivos concurren las siguientes circunstancias:

a) Que sean realizados por empresas de más de 100 trabajadores o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores.

b) Que afecten a trabajadores de cincuenta o más años de edad.

c) Que, aun concurriendo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, las empresas o el grupo de empresas del que formen parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquél en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo.

2. Para el cálculo de la aportación económica a que se refiere el apartado anterior, se tomarán en consideración el importe de las prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de cincuenta o más años de edad afectados por el despido colectivo, incluidas las cotizaciones a la Seguridad Social realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal de acuerdo con lo establecido en los siguientes apartados. También se incluirán a los efectos del cálculo de la aportación

económica los importes realizados por el Servicio Público de Empleo Estatal por los referidos conceptos de los trabajadores de cincuenta o más años cuyos contratos se hayan extinguido por iniciativa de la empresa o empresa del mismo grupo, en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido en los tres años anteriores o posteriores al inicio del despido colectivo.

No obstante, se excluirán del cálculo de la aportación económica, a petición de la empresa afectada, los importes de prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de cincuenta o más años de edad afectados que hubieran sido objeto de reubicación en la misma empresa, o en otra empresa del grupo del que forme parte, o en cualquier otra empresa, en los seis meses siguientes a la fecha en que se produzca la extinción de sus contratos de trabajo. En estos casos la empresa deberá acreditar estos extremos en el procedimiento.

3. El importe de la aportación se determinará anualmente mediante la aplicación del tipo establecido en el apartado 4 sobre cada uno de los siguientes conceptos:

a) Cuantía total efectivamente abonada por el Servicio Público de Empleo Estatal por prestaciones por desempleo de nivel contributivo de los trabajadores de cincuenta o más años afectados por los despidos, generadas total o parcialmente en virtud de las cotizaciones acreditadas en la empresa que promovió su despido.

b) Cuantía total efectivamente abonada por el Servicio Público de Empleo Estatal por cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo por los trabajadores afectados, durante el período de percepción de las mismas.

c) Un canon fijo por cada trabajador que haya agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo y que comience a percibir el subsidio por agotamiento de la misma o el de mayores de 52 años. Este canon se calculará mediante la totalización durante un período de seis años de la suma del coste anual del subsidio por desempleo más el de la cotización por jubilación por cuenta de la entidad gestora en el año del agotamiento.

También se hará efectivo el canon fijo por cada trabajador que, no teniendo derecho al cobro de la prestación por desempleo contributivo, acceda directamente al subsidio por desempleo, como consecuencia de la situación legal de desempleo motivada por el despido.

4. El tipo aplicable será el fijado por la siguiente escala en función del número de trabajadores de la empresa, del número de trabajadores de cincuenta o más años de edad afectados por el despido y del porcentaje de los beneficiarios de la empresa sobre los ingresos:

Tipo aplicable para calcular la aportación económica

Porcentaje de trabajadores afectados de 50 o más años en relación con el número de trabajadores despididos	Número de trabajadores en la empresa	
	Más de 2.000	Entre 1.000 y 2.000
Más del 10%	100%	95%
Menos del 10%	85%	90%
Menos del 10%	90%	85%
Más del 10%	75%	70%
Menos del 10%	70%	65%







5. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

- a) El porcentaje de trabajadores afectados de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores despedidos se calculará año a año, dentro del periodo previsto para la realización de los despidos comunicado a la autoridad laboral tras la finalización del periodo de consultas, teniendo en cuenta el número total de ambos colectivos que ha sido objeto de despido hasta el año en que se efectúa el cálculo.
  - b) Los beneficios de la empresa o grupo de empresas se cuantificarán en función del porcentaje medio de los mismos respecto de los ingresos obtenidos en los dos ejercicios inmediatamente anteriores a aquél en que el empresario comunique a la autoridad laboral la apertura del periodo de consultas que debe preceder al despido colectivo.
  - c) El número de trabajadores de la empresa o grupo de empresas se calculará según los que se encuentren en alta en la empresa o grupo de empresas en el momento de comunicar a la autoridad laboral la apertura del periodo de consultas que precede al despido colectivo, con independencia de que trabajen a jornada completa o a tiempo parcial.
6. El procedimiento para la liquidación y pago de la aportación económica se determinará reglamentariamente.
7. Cuando el despido colectivo implique la cesación total de la actividad de la empresa en el territorio español, se podrán adoptar las medidas cautelares oportunas, de acuerdo con la ley, para asegurar el cobro de la deuda correspondiente a la aportación económica, aun cuando esta no haya sido objeto de cuantificación y liquidación con carácter previo.
8. Será exigible desde luego la aportación a que se refiere la presente disposición cuando la empresa proceda a la aplicación de medidas temporales de regulación de empleo que afecten a trabajadores de cincuenta o más años con carácter previo a la extinción de los contratos de trabajo de los mismos trabajadores, cualquiera que sea la causa de la extinción del contrato de trabajo, siempre que no haya transcurrido más de un año desde la finalización de la situación legal de desempleo derivada de la aplicación de las medidas temporales de regulación de empleo y la extinción del contrato de cada trabajador.
- En todo caso, para el cálculo de la aportación económica se tomará en cuenta el importe de las cantidades realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal a que se refiere el apartado 2, durante los periodos de aplicación de medidas de regulación temporal de empleo previos a la extinción de los contratos, incluidos, en su caso, los que pudieran corresponder en concepto de reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3.c).
9. Al menos el 50% de las cantidades recaudadas en el ejercicio inmediatamente anterior se consignarán en el presupuesto inicial del Servicio Público de Empleo Estatal con la finalidad de financiar acciones y medidas de reinserción laboral específicas para el colectivo de los trabajadores de cincuenta o más años que se encontraran en situación legal de desempleo, para lo cual en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal deberán constar créditos destinados a financiar este tipo de acciones y medidas.
10. Lo previsto en esta disposición será de aplicación a los procedimientos de despido colectivo iniciados a partir del 27 de abril de 2011.\*



+35

RD 908/13 (21 de Nov) 2013.

DIFÍCIL QUE COPIA

AYUDA EXTRAORDINARIA A TRABJ. AFECTADOS  
POR PROCESOS DE REESTRUCTURACIÓN DE EMPRESAS.

• Subvención (concesión directa pag tiene como fin paliar consecuencias socioeconómicas derivadas de procesos de reestructuración). Tiene carácter de urgencia.

• Beneficiarios: Desplazados según art 51, 52.c) ET • Equiv art 64. Ley 22/03 (Ley concursal), siempre q cumplan los ss. requisitos:

1. Antijubilación mínima en la empresa o grupo de empresas de 2 años. En caso de Htg. a t. parcial o fijos discontinuos la antij. se computa desde fecha de ingreso hasta fecha de despido.

2. En situac. legal de despido en el momento de producirse el despido.

Los q estén incluidos en un plan de ventas, y q estén desempeñando actividad remunerada en el momento de la concesión, se le reconocerá el derecho a la misma, pero su coto jubilar será prorrateado hasta q al Htg. se encuentre en situac. legal de despido, iniciándose al coto, pero sólo por el período q le restase por percibir.

• Modalidades.

1 - Plan de Rentas formalizado en un seguro colectivo en una aseguradora. (esto se acuerda en el período de consultas del ERE definitivo). El

MESS puede realizar una aportación al mismo.

El plan de rentas puede tb. consistir en el pago de un subsidio, o de una cantidad destinada al pago del convenio especial con la S. Social por parte del trabajador.

\* Se financiarán los planes q cumplen las ss. características.

- a) El plan incluido es la entidad a la q se compromete al Ministerio.  
→ de administración legal por decreto o la práctica (s. o s. superior) de los H. J. incluidos en dicho plan.  
→ la aprobación de la q se haya comprometido la empresa.
- b) El importe mensual del subsidio no  $>$  75% del promedio de Bcsp (valor de las h. ext) de los 6 m. anteriores al decreto, ni  $>$  a pensión máxima del año en curso (se calcula sobre el promedio de Bc. de los 12. meses anteriores al decreto).
- c) La aportación del MESS al plan no  $>$  40% del importe total del mismo.
- d) Solo aquellos a H. J. cuyos contratos se extingan en 2 años desde la comenci. a la act. lab. del acuerdo alcanzado en el proceso de consultas del ERE.
- e) El período de percepción del subsidio y de la cantidad destinada al pago por el H. J. del convenio especial con la S. Sec, será como máximo 6. meses para cada H. J. desde el decreto,  
o de 8 años (en los casos en q puede alegarse <sup>alguna</sup> causa de edad para la jubilación anticipada,  
o en todo caso hasta q cumpla los requisitos para alcanzarla).
- f) No se subvencionará los costes q la empresa aporte al conv. especial con la S. Sec de los H. J.  $\geq$  55 años. (art 51-9 ET).
- g) No se subvenc. las cláusulas de readmisión anual al plan de empleo.

2 - En extinciones según art 64 Ley Concursal (Ley 22/03), o se haya declarado insolvencia total o parcial conforme a Ley de J-Social, y se acredite q las empresa no ha pagado las indemniz., se podrá conceder a los afectados:

a) Una subvención en tanto el grado no > de una anualidad del salario del Huj., ni el importe anual de la pensión máxima de sist. de S. Social.

b) Ayudas para q el Huj. suscriba un convenio especial con la S. Sc. (máximo 4 años, o 6 años para los q alcancen la edad de jubilación en este periodo).

3 - Ayudas extraordinarias (en pago único) por cuenta ajena o la reposición de las participaciones contributivas por desempleo, consumidas durante el periodo de suspensión del contrato, o reducción de la jornada por motivos económicos, etc.

\* Solicitud de la ayuda.

- Presentada por empresa y repr. de Huj. para ayudas de modalidad 1, y por los repr. para modalidades 2 y 3. Presentar ante DG. de Empleo del M. de E y S. Social. Pueden presentarse en vía administrativa en la sede administrativa del MESS

Plazo Para modalidad 1 → 3 meses desde la extinción, (si este es periodo de los 2 años ss. a la continuación o la aut- lab. del acuerdo alcanzado en el periodo de consultas).

Para Modalidad 2 → 2 meses, desde la extinción, (para concurso de acreedor), o 2 m. desde la declaración de insolvencia en su caso.

- Para medibilidad 3 → Durante al mes q se agota la prest. de des, o en los 2 meses ss. al mismo.

• Acompañado → Da una memoria, en la q se precisan motivos de subvención las ayudas, no de obj. - beneficiarios, etc. Este acompañado de documentación q acredita el apoyo, títulos de cat. econ. etc, de los afectados.

• Resolución → Titular de la Secretaría de Estado de Empleo, q puede delegarse al titular de la DGE Empleo, según la cantidad de la subvención.  
Se resuelve y se notifica la resolución en 3 meses desde la recepción de la solicitud, de lo contrario se entiende desestimada por silencio administrativo.  
Tib.  
Conte la resolución cabe recurso contencioso-administrativo.

• Incompetible con:

- Ser beneficiarios de jubilación, IPA o GI.
- " " ayuda para el jub. ordinario con CS. del mismo proceso de reestructuración.

• Competible con:

- Prof. contrib. de desarrollo. En el caso de ayuda medibilidad 1, la suma de ambas no podrá superar el top establecido en dicha medibilidad.

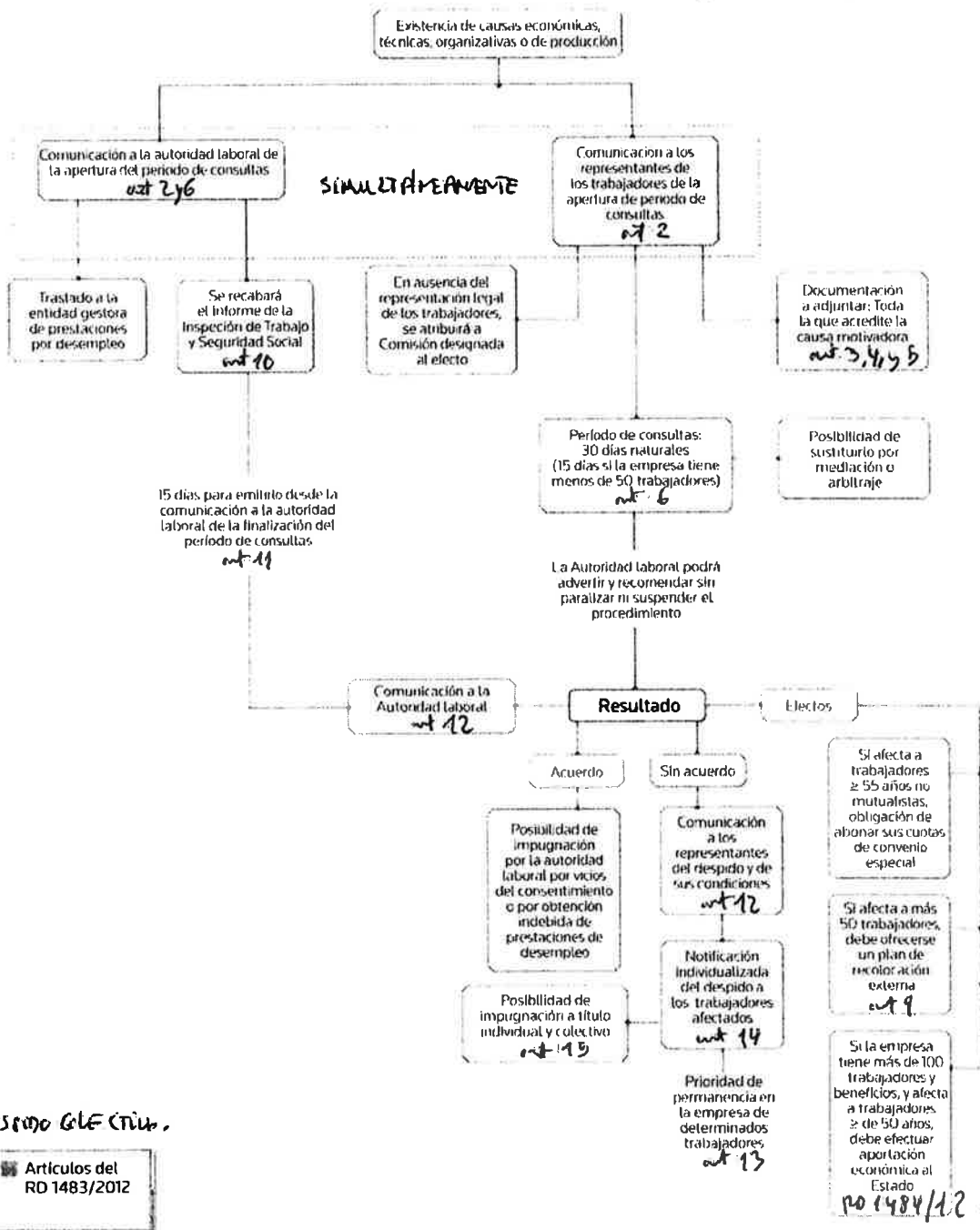
- Con ayudas de carácter autonómico de las CCAA, salvo q se superen los límites, siempre en las 3 medibilidades autonómicas o el 75% del importe total del plan de ayudas.

- Hay causas de extinción y suspensión de la ayuda, se reintegrará si se descubre algún incumplimiento.
- Anual / se controlará el pago de estas ayudas y si se aplicaron para la finalidad representada.
- Régimen sancionador → Ley 38/03 o Ley general de subvenciones.

Después de la Reforma.

## PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO (ART. 51 ET)

### PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO (Art. 51 ET)



DESPIDO COLECTIVO.

Artículos del RD 1483/2012







Si el despido afecta a más de 50 trabajadores, la comunicación deberá acompañarse de un Plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas.

El plan deberá garantizar a los trabajadores afectados una atención continuada por un periodo mínimo de seis meses, con vistas a la realización de las siguientes acciones:

- **Intermediación:** Puesta en contacto de las ofertas de trabajo existentes en otras empresas con los trabajadores afectados por el despido colectivo.
- **Orientación profesional:** Identificación del perfil profesional de los trabajadores para la cobertura de puestos de trabajo en las posibles empresas destinatarias de la recolocación.
- **Formación profesional:** Dirigida a la capacitación de los trabajadores para el desempeño de las actividades laborales en dichas empresas.
- **Atención personalizada:** Asesoramiento de los trabajadores respecto de todos los aspectos relacionados con su recolocación, en especial, respecto de la búsqueda activa de empleo por parte de los mismos.

El contenido del plan de recolocación podrá ser concretado o ampliado a lo largo del periodo de consultas, pero al finalizar éste deberá ser presentada su redacción definitiva.

Si la comunicación de iniciación del procedimiento de despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no reúne los requisitos exigidos, la autoridad laboral lo advertirá así al empresario, especificando los mismos, y remitiendo copia del escrito a los representantes de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La advertencia de la autoridad laboral a que se refiere este apartado no supondrá la paralización ni la suspensión del procedimiento.

#### Periodo de consultas

A la apertura del periodo de consultas se fijará un calendario de reuniones a celebrar.

- En empresas de menos de cincuenta trabajadores, el periodo de consultas tendrá una duración no superior a quince días naturales. Salvo pacto en contrario, se deberán celebrar, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo de entre tres y seis días naturales.
- En empresas de cincuenta o más trabajadores el periodo de consultas tendrá una duración no superior a treinta días naturales. Salvo pacto en contrario se celebrarán tres reuniones, separadas por un intervalo de entre cuatro y nueve días.

El periodo de consultas podrá darse por finalizado cuando las partes alcancen un acuerdo o, en cualquier momento, por entender que no resulta posible alcanzar acuerdo alguno, debiendo comunicarlo expresamente a la autoridad laboral.

#### Actuaciones de los órganos administrativos

Recibida la comunicación de iniciación del procedimiento de despido colectivo la autoridad laboral dará traslado de la misma, incluyendo la documentación aportada por el empresario, a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, así como a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas, a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa, actuaciones de asistencia, así como realizar actuaciones de mediación a petición conjunta de las partes.

Recibida la comunicación del empresario, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social junto con la documentación aportada a efectos de la emisión del preceptivo informe.

El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas, y versará sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará cuando concurra que concurre fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo adoptado en el periodo de consultas. Además, si considerase que el acuerdo tiene por objeto la obtención indebida de prestaciones por desempleo por parte de los trabajadores, lo hará constar en el informe.

#### Finalización del procedimiento

A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará en los quince días siguientes a la celebración de la última reunión:

##### A la autoridad laboral:

- El resultado del periodo de consultas.
- Copia íntegra del acuerdo (si se hubiera alcanzado).
- La decisión adoptada sobre el despido colectivo, justificando, en su caso, la afectación de los trabajadores con prioridad de permanencia en la empresa.
- La documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido por la empresa y el plan de recolocación externa si correspondiera.
- Las actas de las reuniones del periodo de consultas debidamente firmadas por todos los asistentes.

##### A los representantes de los trabajadores:

- La decisión adoptada sobre el despido colectivo, justificando, en su caso, la afectación de los trabajadores con prioridad de permanencia en la empresa.
- La documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido por la empresa y el plan de recolocación externa si correspondiera.

Si se supera el plazo de los 15 días, se produce la caducidad del procedimiento y no podrán notificarse los despidos.

##### A los trabajadores afectados:

- Les notificará los despidos de manera individual. Entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos de los despidos deben haber transcurrido, como mínimo, treinta días.



## SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN

### Iniciación del procedimiento

Se iniciará de igual forma que el despido colectivo.

### Documentación

Junto con la comunicación se presentará la documentación relativa a la especificación de las causas que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada, el número y clasificación profesional de los trabajadores afectados, la concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada y los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados.

Además, deberá acompañarse de una memoria en la que se recoja la documentación necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa.

Cuando se aleguen causas económicas, se adjuntará la misma documentación que para los despidos colectivos con algunas particularidades:

- a) Se limitará a la del último ejercicio económico completo, así como a las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la comunicación por la que se inicia el procedimiento.
- b) Si se alega disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, se aportará la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los dos trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

Cuando se aleguen causas técnicas, organizativas o de producción, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de dichas causas que acredite su concurrencia, aportando los informes técnicos oportunos.

### Periodo de consultas

A la apertura del periodo de consultas se fijará un calendario de reuniones a celebrar. El periodo de consultas tendrá una duración no superior a quince días. Salvo pacto en contrario, deberán celebrarse, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo de entre tres y siete días.

El periodo de consultas podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo.

### Actuaciones de los órganos administrativos

Recibida la comunicación de iniciación del procedimiento de suspensión o reducción de jornada, la autoridad laboral dará traslado de la misma, incluyendo la documentación aportada por el empresario a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, así como a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas advertencias y recomendaciones que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento.

Recibida la comunicación del empresario, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en todo caso, de la decisión empresarial sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada, a efectos de la emisión del preceptivo informe.

El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas, y versará sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas.

### Finalización del periodo de consultas

A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará en los quince días siguientes a la celebración de la última reunión:

#### A la autoridad laboral:

- El resultado del periodo de consultas.
- Copia íntegra del acuerdo (si se hubiera alcanzado).
- La decisión adoptada sobre la suspensión o la reducción de jornadas de trabajo.
- Calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados.
- En el supuesto de reducción de la jornada, el porcentaje de disminución temporal, computado sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los periodos concretos en los que se va a producir la reducción, así como el horario de trabajo afectado por la misma.
- Las actas de las reuniones del periodo de consultas debidamente firmadas por todos los asistentes.

#### A los representantes de los trabajadores:

- La decisión adoptada sobre la suspensión o la reducción de jornadas de trabajo.
- Calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados.
- En el supuesto de reducción de la jornada, el porcentaje de disminución temporal, computado sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los periodos concretos en los que se va a producir la reducción, así como el horario de trabajo afectado por la misma.
- Si se supera el plazo de los quince días, se produce la caducidad del procedimiento y no podrán notificarse las medidas a los trabajadores afectados.

#### A los trabajadores afectados:

- Les notificará individualmente la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada correspondientes, que surtirán efectos a partir de la fecha en que el empresario haya comunicado la mencionada decisión empresarial a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior.
- Los días concretos afectados por dichas medidas y, en su caso, el horario de trabajo afectado por la reducción de jornada.



### NORMAS COMUNES A LOS PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO COLECTIVO Y DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA

Se establecen una serie de disposiciones comunes para ambos tipos de procedimiento relativos a:

- La autoridad laboral competente en el ámbito de las Comunidades Autónomas y de la Administración General del Estado.
- Los interlocutores durante el período de consultas, con las particularidades que procedan tanto en caso de tratarse de una empresa con varios centros de trabajo afectados por estas medidas, como en los casos de ausencia de representación legal.
- El régimen de adopción de acuerdos en el período de consultas.
- El archivo de las actuaciones por la declaración de concurso.
- La impugnación de los acuerdos y medidas adoptadas.

### EXTINCIONES DE CONTRATOS POR OTRAS CAUSAS

**Extinción de relaciones de trabajo por desaparición de la personalidad jurídica del contratante**

Se rige por el procedimiento establecido para el despido colectivo incluidas las disposiciones relativas a las medidas sociales de acompañamiento y al plan de recolocación externa.

**Extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por fuerza mayor**

La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción y suspensión de los contratos de trabajo o de la reducción de jornada, deberá ser constatada por la autoridad laboral; por ello, el procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

La resolución de la autoridad laboral deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos o la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

### DESPIDOS COLECTIVOS DEL PERSONAL LABORAL DEL SECTOR PÚBLICO

Para proceder a los despidos colectivos en las Administraciones Públicas, entendiéndose como tales, a los entes, organismos y entidades a que se refiere el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se entenderá que concurren:

- **Causas económicas** cuando se produzca una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.

Existe insuficiencia presupuestaria cuando:

- En el ejercicio anterior la Administración Pública en la que se integra el Departamento, órgano, ente, organismo o entidad hubiera presentado una situación de déficit presupuestario, y

- Cuando los créditos del Departamento o las transferencias, aportaciones patrimoniales al órgano, ente, organismo o entidad, o sus créditos, se hayan minorado en un 5 por ciento en el ejercicio corriente o en un 7 por ciento en los dos ejercicios anteriores.

- Causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate.

- **Causas organizativas**, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

### Iniciación del procedimiento

El procedimiento de despido colectivo se iniciará por escrito mediante la comunicación simultánea de la apertura del período de consultas dirigida por el Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad de que se trate, a los representantes legales de los trabajadores en el correspondiente ámbito, y a la autoridad laboral y al órgano competente en materia de función pública. A dicho escrito deberá acompañarse la siguiente documentación:

### Documentación común:

- Memoria explicativa de las causas del despido y su relación con los principios contenidos en la Ley Orgánica de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, con las medidas o mecanismos previstos en la misma o con los objetivos de estabilidad presupuestaria.
- Criterios tenidos en cuenta en relación con el establecimiento de la prioridad de permanencia del personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto.

### Documentación en los despidos colectivos por causas económicas:

- Memoria explicativa de las causas económicas que acrediten la situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes.
  - Presupuestos de los dos últimos ejercicios donde consten los gastos de personal y, en su caso, las modificaciones de los créditos presupuestarios.
  - Certificación del responsable de la oficina presupuestaria u órgano contable donde conste que concurre la causa de insuficiencia presupuestaria.
  - Plantilla de personal laboral del Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad de que se trate.
  - Plan de Ordenación de Recursos Humanos, en caso de que este se haya tramitado.
  - Cualquier otra documentación que justifique la necesidad de la medida extintiva.
- Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas u organizativas:**
- Memoria explicativa que acredite la concurrencia de dichas causas.
  - Plantilla de personal laboral del Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad de que se trate.
  - Plan de Ordenación de Recursos Humanos, en caso de que este se haya tramitado.

ERE DEFINITIVO

20



THOMSON REUTERS  
**ARANZADI**

- El resultado del periodo de consultas.
  - Copia íntegra del acuerdo (si se hubiera alcanzado).
  - Decisión sobre el despido colectivo que realiza.
- A los representantes de los trabajadores:**
- Decisión sobre el despido colectivo que realiza.
  - Transcurrido el plazo de diez días sin que el ente, organismo o entidad pública afectados haya comunicado la decisión de despido colectivo, se producirá la terminación del procedimiento de despido colectivo por caducidad.

**NORMAS TRANSITORIAS**

- A los procedimientos iniciados con anterioridad a 31 de octubre de 2012, pero con posterioridad al 12 de febrero de 2012, les será de aplicación la normativa vigente en el momento de su inicio.
- Los expedientes de regulación de empleo para la extinción o suspensión de los contratos de trabajo, o para la reducción de jornada que estuvieran en tramitación a 12 de febrero de 2012 se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio.
- Los expedientes de regulación de empleo para la extinción o la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de la jornada, resueltos por la autoridad laboral y con vigencia en su aplicación a 12 de febrero de 2012, se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.

**DISPOSICIONES MODIFICADAS**

- Se modifican los artículos 13.5 y 22 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, que desarrolla la protección por desempleo.
- Se modifica el artículo 33 del Real Decreto 1361/2000, de 4 de febrero, Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Se deroga el Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.
- Se deroga la Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo, sobre vigencia transitoria de determinados artículos del Real Decreto 801/2011, de 10 de junio.
- Se derogan los apartados 1.a), 3 y 4 del artículo 1 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo.

**ENTRADA EN VIGOR**

Al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, esto es, el 31 de octubre de 2012.

THOMSON REUTERS  
**ARANZADI**

- Cualquier otra documentación que justifique la necesidad de la medida extintiva.
- Desarrollo del periodo de consultas**
- Estarán legitimados para intervenir en este periodo de consultas como interlocutores ante el órgano competente del Departamento, Consejería, ente, organismo o entidad pública afectados, los representantes legales de los trabajadores del ámbito correspondiente. De no existir representación legal de los trabajadores, éstos podrán optar por albruir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión designada al efecto.
- Los representantes de los trabajadores deberán disponer, desde el inicio del periodo de consultas, de la documentación preceptiva y las partes deberán negociar de buena fe. El periodo de consultas se desarrollará conforme a lo previsto para los despidos colectivos.

**Finalización del periodo de consultas**

En la **Administración General del Estado y de la Administración de las Comunidades Autónomas:**

A la finalización del periodo de consultas, el Departamento, Consejería, organismo o entidad de que se trate comunicará al órgano competente de su respectiva Administración, el resultado del mismo, acompañando, en su caso, el acuerdo que proponga suscribir o la decisión que proponga adoptar para que éste emita informe al respecto.

Este informe será vinculante. Serán nulas de pleno derecho, las decisiones o acuerdos que se alcancen sin la concurrencia de dicho requisito.

Una vez obtenido el informe se procederá, en su caso, a formalizar el acuerdo alcanzado en el plazo máximo de diez días desde la recepción de aquél o a adoptar, en igual plazo, la decisión definitiva que proceda.

El Departamento, Consejería, organismo o entidad de que se trate comunicará en el plazo de diez días a contar desde la fecha de la formalización del acuerdo o, si éste no se hubiese alcanzado, desde la adopción de la decisión definitiva:

**A la autoridad laboral**

- El resultado del periodo de consultas.
  - Copia íntegra del acuerdo (si se hubiera alcanzado).
  - Decisión sobre el despido colectivo que realiza.
- A los representantes de los trabajadores:**
- Decisión sobre el despido colectivo que realiza.

- Transcurrido el plazo de diez días sin que el ente, organismo o entidad pública afectados haya comunicado la decisión de despido colectivo, se producirá la terminación del procedimiento de despido colectivo por caducidad.

**En la Administración local**

La Administración Local correspondiente o los entes u organismos dependientes de ellas, comunicarán en el plazo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas:

**A la autoridad laboral**



**ANÁLISIS DEL REAL DECRETO 1484/2012, DE 29 DE OCTUBRE, SOBRE LAS APORTACIONES ECONÓMICAS A REALIZAR POR LAS EMPRESAS CON BENEFICIOS QUE REALICEN DESPIDOS COLECTIVOS QUE AFECTEN A TRABAJADORES DE CINCUENTA O MÁS AÑOS**

Este esperado reglamento regula el procedimiento de lo que ya estableció la Ley 27/2011 en su disposición adicional decimosexta, y que posteriormente fue modificada por la reforma laboral con el Real Decreto-ley 3/2012 y la Ley 3/2012, sobre la liquidación y pago de las aportaciones económicas al Tesoro Público que tienen que realizar las empresas con beneficios que pasen a efectuar despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años de edad.

**¿QUÉ EMPRESAS TIENEN QUE APLICARLO?**

- Este procedimiento será de aplicación a las empresas que cumplan estos tres requisitos:
  - 1) Empresas o grupos de empresa de más de 100 trabajadores
  - 2) Que los despidos colectivos afecten a trabajadores de 50 o más años
  - 3) Que las empresas o grupos de empresa hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores al inicio del despido colectivo (aun concurriendo las causas del artículo 51 del ET)
  - 4) Las empresas tienen que haber aplicado temporalmente medidas de regulación de empleo con este colectivo de trabajadores (según el art. 47 del ET), siempre que no haya transcurrido más de un año desde la finalización de la situación legal de desempleo por la aplicación de las medidas temporales de regulación de empleo.

**¿A QUÉ TRABAJADORES SE TIENEN EN CUENTA?**

- 1) A los trabajadores afectados por despido colectivo que tengan cumplida la edad de 50 años o más a la fecha de la extinción del contrato.
- 2) A los trabajadores que tengan cumplidos 50 años o más, cuyo contrato haya sido extinguido por iniciativa empresarial en los 3 años anteriores o posteriores al despido colectivo.
- 3) A los trabajadores que cumplan 50 años o más en el periodo de aplicación de las medidas temporales de regulación de empleo previas a los despidos colectivos.

**IMPORTE DE LA APORTACIÓN ECONÓMICA**

El importe de la aportación económica tendrá en cuenta las siguientes cuantías:

- + Cuantía total de prestaciones por desempleo (tanto de los despidos colectivos, como de las medidas de regulación temporal previas).
- + Cotizaciones a la Seguridad Social realizadas por el SEPE.
- + Canon fijo por trabajador que perciba subsidio (haya tenido o no prestación por desempleo).

Se excluirá a petición de la empresa los importes de prestaciones y subsidios de los trabajadores que hayan sido recolocados en los seis meses siguientes a la extinción.

**Canon=** *totalización durante 6 años de la suma del coste anual del subsidio por desempleo + cotización por jubilación por cuenta del SEPE (en el año del agotamiento).*

**TIPO APLICABLE PARA CALCULAR LA APORTACIÓN ECONÓMICA:**

Porcentaje de trabajadores afectados de 50 o más años en relación con el número de trabajadores despedidos (1)	Porcentaje de Beneficios sobre los Ingresos (2)	Número de trabajadores en la empresa (3)	
		Más de 2.000	Entre 1.000 y 2.000
Más del 35%	Más del 10%	100%	95%
	Menos del 10%		90%
Entre 15% y 35%	Más del 10%	95%	85%
	Menos del 10%		80%
Menos del 15%	Más del 10%	75%	70%
	Menos del 10%		65%
			60%

(1) Cálculo del porcentaje de trabajadores afectados de 50 o más años sobre el total de trabajadores despedidos:

Se calculará de año en año, dentro del periodo previsto para la realización de los despidos, teniendo en cuenta el total de trabajadores despedidos, hasta el año en que se efectúa el cálculo. Se tendrán en cuenta los trabajadores afectados por medidas de regulación de empleo temporales.

**(2) Cuantificación de los beneficios de la empresa o grupo de empresa:**

Se considera que una empresa ha tenido beneficios cuando el resultado del ejercicio sea positivo, según el Plan General Contable.

Se cuantificará en función del porcentaje medio de los resultados de cada ejercicio respecto de los ingresos por operaciones continuadas e interrumpidas considerados para calcular dichos resultados referidos a los dos ejercicios económicos anteriores al periodo de consultas.

**(3) Nº de trabajadores de la empresa o grupo de empresa:**

Serán los trabajadores, tanto a jornada completa como a tiempo parcial, que se encuentren en alta en la empresa en el momento de comunicar a la autoridad laboral la apertura del periodo de consultas.

**PROCEDIMIENTO DE LIQUIDACIÓN Y PAGO:**

- La autoridad laboral remitirá al SEPE la siguiente certificación acreditativa
- Núm. trabajadores de alta en la empresa o grupo de empresa
- Códigos de cuenta de cotización de la empresa o empresas del grupo con una relación de los trabajadores adscritos a cada empresa.
- Núm. trabajadores afectados por el despido colectivo, incluyendo los trabajadores despedidos 3 años antes, salvo que la extinción fuera anterior al 27 de abril de 2011.
- Porcentaje medio de beneficios de la empresa o grupo de empresa en los 2 ejercicios anteriores.



**ARANZADI****· Alegaciones:**

Una vez que el SEPE remita la propuesta de liquidación, la empresa podrá acreditar la reubicación de los trabajadores que en los seis meses siguientes tengan un contrato de analogía naturaleza y de jornada equivalente al que tenían, con el fin de excluirlos del cálculo de la aportación económica.

**- Resolución y recurso de alzada:**

El SEPE dictará resolución, que podrá ser recurrida por la empresa ante el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

La interposición del recurso de alzada no suspenderá la ejecución de la resolución impugnada salvo que se solicite por la empresa y ésta proceda a garantizar el importe de la liquidación practicada mediante la constitución de aval bancario solidario.

**La resolución incluirá:**

- . Datos de identificación de la empresa
- . Relación de los hechos y fundamentación normativa
- . Relación de trabajadores de 50 años o más, que hayan percibido prestación por desempleo.
- . Desglose de importes brutos satisfechos por el SEPE
- . Período a que se refiere la liquidación
- . Relación de trabajadores de 50 años o más que se vayan a tener en cuenta para el canon.

**. Tipo aplicable**

. Importe total a ingresar

**- Abono:**

El pago deberá realizarse en el plazo de 30 días desde la notificación de la resolución. El SEPE podrá revisar la cuantía en los supuestos de errores o falta de información en un plazo máximo de cuatro años.

**Medidas cautelares y sucesión de empresa:**

Cuando el despido colectivo implique el cierre de la empresa en España, el órgano competente podrá adoptar las medidas cautelares oportunas para asegurar el cobro de la deuda correspondiente a la aportación económica.

En caso de sucesión de empresa, el nuevo empresario asumirá el pago de la aportación económica.

**RÉGIMEN TRANSITORIO**

- Este reglamento afectará a las empresas que hayan iniciado los procedimientos de despidos colectivos a partir del 27 de abril de 2011.

- El importe de la aportación económica que deban efectuar las empresas por los despidos colectivos iniciados con posterioridad al 27 de abril de 2011 y con anterioridad al 8 de julio de 2012 se determinará conforme a los límites y requisitos establecidos en la DA 16ª de la Ley 27/2011, aplicable en función de la fecha de inicio del despido colectivo, sin que pueda incluirse



en dicho importe las prestaciones o subsidios por desempleo de los trabajadores de 50 o más años que hayan sido despedidos por las empresas obligadas al pago de aquella con anterioridad al 27 de abril de 2011.

- La ampliación de despidos colectivos por resoluciones complementarias de ERE iniciados antes del 12 de febrero de 2012 se tomará como fecha de inicio la de la solicitud de la resolución complementaria, siempre que sea posterior al 12 de febrero de 2012

**ENTRADA EN VIGOR**

Este RD 1484/2012 entrará en vigor el 31 de octubre de 2012

**CASO PRÁCTICO**

**REDUCCIÓN DE JORNADA Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA**

**PLANTEAMIENTO**

La empresa textil "Entretelas, S.A" ha sufrido en el último semestre una disminución drástica de pedidos de sus empresas clientes, encontrándose así con un exceso de jornada laboral de su plantilla.

Para adaptar la jornada de su plantilla a las nuevas necesidades productivas pretende adoptar las siguientes medidas:

- Reducir la jornada de las costureras un 40% de la jornada diaria durante los meses de noviembre y diciembre de 2012.
- Que los trabajadores de almacén no vayan a trabajar los lunes y martes de los meses de noviembre y diciembre 2012

**CUESTIONES**

1. ¿Qué pasos deberá realizar la empresa para reducir y suspender la jornada de estos trabajadores.
2. ¿Cómo les afectará en relación a su prestación por desempleo?

**SOLUCIONES**

1. El artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores y artículos 16 a 24 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, se prevé que el empresario pueda adoptar medidas de suspensión y/o reducción de jornada de los trabajadores, cuando por necesidades productivas se produzcan cambios, por ejemplo, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Por supuesto, la empresa no puede adoptar una decisión de este calado de forma automática, sino que, ha cumplir dos requisitos, uno de carácter formal (la necesidad de abrir un periodo de consultas con los trabajadores), y otro causal, esto es, que concurra causa legal justificativa.

En el supuesto planteado concurre la causa productiva ya que la empresa ve reducida la demanda de sus productos o servicios, lo que permite iniciar el procedimiento para la adopción de medidas suspensivas de contratos o reducciones temporales de jornada. Para ello, la empresa habrá de seguir el procedimiento previsto en el artículo 47 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre (BOE del 30).

Este procedimiento se iniciará por escrito, mediante la comunicación simultánea de la apertura del periodo de consultas por el empresario a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral. A esta comunicación, deberá acompañarse una memoria explicativa de causas productivas que acredite su concurrencia, aportando los informes técnicos oportunos.

El periodo de consultas tendrá una duración no superior a quince días, y a su finalización (puede acabar con acuerdo o son acuerdo) el empresario comunicará a la autoridad laboral y a la representación de los trabajadores:

- El resultado del periodo de consultas, con la copia íntegra del acuerdo (si se hubiera alcanzado).
- La decisión adoptada sobre la suspensión o la reducción de jornadas de trabajo.
- Calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados.

- En el supuesto de reducción de la jornada, el porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los periodos concretos en los que se va a producir la reducción así como el horario de trabajo afectado por la misma.

A los trabajadores afectados les notificará individualmente la aplicación de las medidas de suspensión de contratos y de reducción de jornada correspondientes, que surtirán efectos a partir de la fecha en que el empresario haya comunicado la mencionada decisión empresarial a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior.

2. Las trabajadoras destinadas a labores de costura quedarían en situación de reducción de jornada, trabajando todos los días, pero reduciendo su jornada diaria en un 40%, por lo que, se hallarían en situación legal de desempleo parcial por la parte de jornada no realizada, y percibiendo conjuntamente con la parte proporcional de las retribuciones de las horas trabajadas, las prestaciones de desempleo parcial si reúnen los requisitos legales pertinentes (artículo 207.208.3 y 210 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio).

Los trabajadores de almacén afectados se encontrarían durante los lunes y martes de noviembre y diciembre en situación de suspensión de la relación laboral, cesando totalmente durante esos días de la semana en la prestación laboral de servicios, sin percepción de retribuciones, y pasando a percibir la prestación de desempleo total si reúnen los requisitos de carencia (artículos 207.208.2 y 210 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio).

Puede utilizarse la Aplicación para el Cálculo de Prestaciones de la Seguridad Social para calcular la prestación por desempleo de los trabajadores en estas situaciones.

EDU  
FACULTAD

En caso de ERE suspensivo e de reducción de jornada, el plan de compensación social, deberá contemplar las medidas que se van a adoptar para afrontar las consecuencias para la Htg, la obtención de permisos accesorios para la Htg, y la reducción y de disponibilidad de la Htg.



**PREGUNTAS CON RESPUESTA****¿CUÁLES SON LAS PECULIARIDADES DEL DESPIDO COLECTIVO EN EL SECTOR PÚBLICO?**

El Título III del Real Decreto 1463/2012, de 29 de octubre, establece una normativa específica para los procedimientos de despido colectivo de personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público. En este sentido, la norma establece una distinción entre los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público según tengan, la consideración o no de Administraciones Públicas conforme a lo establecido en el artículo 3.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Si carecen de la consideración de Administración Pública, se aplicará el procedimiento general que establece el Real Decreto, y que se regula en su Título I, tanto en lo que se refiere a la definición de las causas de despido como al procedimiento aplicable. La norma tan sólo prevé una especialidad en materia de documentación: además de aportar la exigida con carácter general, los entes, organismos o entidades deberán indicar la relación de las causas del despido con los principios contenidos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, con las medidas o mecanismos previstos en la ella o con los objetivos de estabilidad presupuestaria a que dicha norma se refiere.

Las especialidades, por tanto, van a afectar a los entes, organismos y entidades que formando parte del sector público se consideren, además, Administración Pública, unas especialidades, que, según la norma, tienen su razón de ser en las particularidades que presenta la determinación de las causas de despido colectivo en las Administraciones Públicas. Recordemos que estamos hablando de despidos colectivos por causas económicas, técnicas u organizativas del personal laboral al servicio de los entes ya referidos, y se entenderá que concurren estas causas en los siguientes supuestos:

- **Causas económicas:** cuando se produzca en la Administración Pública en la que se integra el departamento, órgano, ente u organismo, una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. La insuficiencia se entenderá en todo caso *persistente* si se produce durante tres trimestres consecutivos, y se considerará que existe *insuficiencia presupuestaria* cuando en el ejercicio anterior la Administración Pública de que se trate hubiera presentado una situación de déficit presupuestario y cuando los créditos del Departamento o las transferencias, aportaciones patrimoniales al ente, órgano o entidad o sus créditos, hayan disminuido en un 5% en el ejercicio corriente o en un 7% en los dos ejercicios anteriores.

- **Causas técnicas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate, y, finalmente,

- **Causas organizativas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

Para que se aplique el procedimiento especial que regula esta norma, la extinción, en un período de 90 días, deberá afectar a un número mínimo de trabajadores, computando la totalidad del personal laboral contratado en el ámbito correspondiente con arreglo al Estatuto de los Trabajadores o a la normativa dictada en su desarrollo, concretamente deberá afectar:

- Diez trabajadores, en el Departamento Ministerial, Consejería de las CCAA o entidades de la Administración Local, o en los entes u organismos dependientes o vinculados a cualquiera de ellas, que ocupen menos de 100 trabajadores.

- El 10% del número de trabajadores de los mismos, que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

ó Treinta trabajadores en aquellos entes u organismos que ocupen más de trescientos trabajadores.

Por lo que se refiere al procedimiento propiamente dicho, consistirá de las siguientes fases:

1. **Comunicación del inicio:** El procedimiento se iniciará por el Departamento, Consejería, Entidad Local u organismo de que se trate, que comunicará por escrito a los representantes legales de los trabajadores, a la autoridad laboral y al órgano competente en materia de Función Pública, la apertura del período de consultas. Esa comunicación se acompañará de una documentación específica en función de la causa alegada para el despido, y que se especifica en los artículos 38 a 40 de la norma, y de una documentación general constituida por una memoria explicativa de las causas del despido y su relación con los principios, contenidos en la Ley de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, con las medidas o mecanismos previstos en ella o con los objetivos de estabilidad presupuestaria que persigue, y los criterios que se han tenido en cuenta en relación con el establecimiento de la prioridad de permanencia del personal laboral fijo que hubiera adquirido esa condición de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad. Finalmente, destacar que junto a esa documentación se deberá acompañar una acreditación de la solicitud de la elaboración del plan de recolocación externa, si procediera por el número de trabajadores afectados, dirigida al correspondiente Servicio Público de Empleo.

2. **Período de consultas:** Tras la comunicación del inicio del procedimiento de despido colectivo, se abrirá un período de consultas con el objeto de llegar a un acuerdo con los representantes de los trabajadores; en ese período se deberán examinar, al menos, las posibilidades de evitar o reducir los despidos o de atenuar sus consecuencias. Este período se desarrollará conforme al procedimiento general establecido en el Real Decreto.

Al finalizar el período de consultas, el Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad deberá presentar el plan de recolocación externa antes citado, cuando proceda según el número de trabajadores afectados.

3. **Comunicación del resultado de las consultas:** Tras la finalización del período de consultas, el Departamento, Consejería, organismo o entidad de que se trate comunicará al órgano competente de su respectiva Administración, el resultado de esas consultas, acompañado en su caso del correspondiente acuerdo que proponga suscribir o de la decisión que proponga adoptar, para que ese órgano competente emita informe al respecto; ese informe será vinculante en el caso de la Administración del Estado o en el de otras Administraciones Públicas en las que la normativa aplicable contemple la obligación de emitir un informe previo y favorable a la adopción de acuerdos o convenios de los que se pudieran derivar costes.

4. **Formalización del acuerdo o decisión definitiva:** Emitido el informe se formalizará, en su caso, el acuerdo que se hubiere alcanzado en un plazo máximo de 10 días desde la recepción de aquel, o se procederá en igual plazo a adoptar la decisión definitiva que proceda.

5. **Comunicación del acuerdo o de la decisión definitiva:** El resultado del período de consultas será comunicado por el Departamento, Consejería, organismo o entidad, a la autoridad laboral competente y a los representantes de los trabajadores, en un plazo de diez días a contar desde la fecha de formalización del acuerdo o, si éste no se hubiera alcanzado, desde la adopción de la decisión definitiva (el plazo será de 15 días en el caso de la Administración Local, a contar la última reunión celebrada en el período de consultas), trasladándose copia del acuerdo si se hubiese alcanzado y remitiendo la documentación oportuna.

Transcurrido el plazo señalado de 10 días (o 15 en el caso de la Administración Local), sin que el ente u organismo afectado haya comunicado la decisión de despido colectivo, el



kt

50

procedimiento concluirá por caducidad, que no impedirá la iniciación de un nuevo procedimiento.

### ¿QUÉ EXPEDIENTES DE DESPIDO COLECTIVO SE VAN A VER AFECTADOS POR EL REAL DECRETO 1484/2012?

Las distintas modificaciones que han afectado a la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, concretamente y en relación al tema que nos ocupa, las modificaciones que han afectado a su disposición adicional décimosexta, dedicada a los despidos colectivos que afectan a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios, han provocado que los aspectos transitorios del Real Decreto 1484/2012, revisitan especial trascendencia. Estas normas, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional décimosexta de la Ley 27/2011, especifica que sus disposiciones se van a aplicar respecto a los trabajadores afectados por los procedimientos de despido colectivo iniciados a partir del 27 de abril de 2011.

Por lo que se refiere al importe de la prestación económica que deben realizar las empresas por los despidos iniciados con posterioridad al 27 de abril de 2011 y con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2012, de 6 de julio, es decir, antes de 8 de julio de 2012, se determinará conforme a los límites y requisitos establecidos en la redacción de dicha disposición adicional décimosexta aplicable en función de la fecha del despido colectivo, sin que en ningún caso pueda incluirse en dicho importe el correspondiente a las prestaciones o subsidios por desempleo de los trabajadores de cincuenta o más años de edad que hayan sido despedidos por las empresas obligadas al pago de aquella con anterioridad al 27 de abril de 2011.

Y, finalmente, para la determinación del importe de la aportación a la que nos hemos referido en el párrafo anterior respecto de los trabajadores afectados por resoluciones complementarias de la principal, en expedientes de regulación de empleo iniciados antes del 12 de febrero de 2012, que autoricen la ampliación del número de extinciones o suspensiones de contratos o de reducción de jornada, se tomará como fecha de inicio del despido colectivo, la de la solicitud de la resolución complementaria que finalmente autorice la ampliación del número de extinciones o suspensiones de contratos o reducciones de jornada, siempre que esa solicitud sea posterior al 12 de febrero de 2012.

### ¿EN QUÉ CONSISTE Y QUÉ EMPRESAS ESTÁN OBLIGADAS A ELABORAR UN PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNA EN CASO DE DESPIDOS COLECTIVOS?

Todas las empresas que vayan a llevar a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores y que no estén incursas en un procedimiento concursal tienen la obligación de ofrecer gratuitamente a los trabajadores afectados por el despido un plan de recolocación a través de empresas autorizadas que conlleve medidas de aplicación continuada para un período mínimo de seis meses a contar desde la ejecutividad de las extinciones.

A efectos del cómputo de trabajadores afectados se tendrán también en cuenta los trabajadores cuyos contratos de trabajo se hayan extinguido por iniciativa de la empresa o empresas del mismo grupo, en virtud de motivos no inherentes a la persona del trabajador, salvo las extinciones de contratos temporales por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato de trabajo, siempre que dichas extinciones se hayan producido dentro de los noventa días inmediatamente anteriores al inicio del despido colectivo.

El plan presentado por la empresa al inicio del procedimiento deberá contener medidas efectivas adecuadas a su finalidad en las materias siguientes (art. 9 del RD 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada):

- De intermediación: para poner en contacto a los trabajadores afectados por el despido con las ofertas de trabajo existentes en otras empresas.
- De orientación profesional: para identificar el perfil profesional de los trabajadores para la cobertura de puestos en las posibles empresas destinatarias de la recolocación.
- De formación profesional: para capacitar a los trabajadores en el desempeño de actividades laborales en dichas empresas destinatarias.
- De atención personalizada: para asesorar a los trabajadores respecto de todos los aspectos relacionados con su recolocación, en especial, respecto de la búsqueda activa de empleo.

El contenido del plan de recolocación podrá ser concertado o ampliado a lo largo del período de consultas. No obstante, al finalizar el citado período deberá ser presentada su redacción definitiva.

El citado plan conlleva actuaciones distintas a las contenidas entre las "medidas sociales de acompañamiento" que deben realizar, con carácter general, todo tipo de empresas que promuevan despido colectivo (art. 51.2, primer párrafo ET). Nótese que ambas, las medidas sociales y el plan de acompañamiento, tienen parecida finalidad: atenuar las consecuencias del despido.

El incumplimiento por parte del empresario de la obligación de formalizar el plan de recolocación como de formalizar las medidas sociales de acompañamiento está tipificado como infracción muy grave en el artículo 8.4 TRLSS. El Servicio Público de Empleo competente afectará las verificaciones oportunas para ponerlo en conocimiento de la Autoridad laboral para el caso de que a pesar de los requerimientos desde el servicio público de empleo, la empresa se mantenga en el incumplimiento. En todo caso, la intervención de la Inspección de Trabajo habrá de ser preceptiva en orden al inicio, mediante acta de infracción del eventual procedimiento sancionador.

Los trabajadores afectados también podrán reclamar directamente ante el empresario el cumplimiento de las medidas y, en su caso, denunciar ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

50

Imparcial



FRUITE

## ¿QUÉ EFECTOS PRODUCE LA FALTA DE COMUNICACIÓN A LA AUTORIDAD LABORAL DE LA DECISIÓN EMPRESARIAL DE DESPIDO COLECTIVO?

Tal y como señala el artículo 51 ET y el artículo 12 del RD 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, a la finalización del periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, el empresario tiene el deber de comunicar su resultado a la Autoridad laboral, tanto si se ha llegado a un acuerdo como si ha ocurrido lo contrario. Además deberán actualizarse, en su caso, los extremos siguientes:

- Causas del despido.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados el último año.
- Periodo previsto para la realización de los despidos.
- Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

La comunicación incluirá la documentación siguiente:

- El Acta final y todas las Actas que se hayan levantado en cada una de las reuniones mantenidas con los representantes de los trabajadores, debidamente firmadas.
- El informe de los representantes de los trabajadores si se hubieran emitido.
- Las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido por la empresa.
- Plan de recolocación externa, en caso de empresas que lleven a cabo un despido colectivo de más de cincuenta trabajadores.

**El empresario tiene el plazo máximo de 15 días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas para realizar esta comunicación.**

En caso de que transcurra el citado plazo sin que el empresario haya comunicado la decisión del despido, se producirá la caducidad del procedimiento, lo que impedirá al empresario notificar los despidos de manera individual a los trabajadores afectados y proceder a su realización. En caso de que siga manteniendo su voluntad de despedir, deberá acudirse a un nuevo procedimiento de despido colectivo.



BOE 1483/12. en Deyr al dh NO 801/1011. Desosp



BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

Martes 30 de octubre de 2012

Sec. I. Pág. 76304



Núm. 261



BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

Martes 30 de octubre de 2012

Sec. I. Pág. 76303



Núm. 261

consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. A tal fin los representantes de los trabajadores deberán disponer desde el inicio del periodo de consultas de la documentación preceptiva establecida en los artículos 3. 4 y 5 y las partes deberán negociar de buena fe.

2. A la apertura del periodo de consultas se fijará un calendario de reuniones a celebrar dentro del mismo, que respetará lo establecido en este artículo, si bien las partes podrán acordar de otra forma el número de reuniones e intervalos entre las mismas.

3. Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el apartado anterior, la primera reunión del periodo de consultas se celebrará en un plazo no inferior a tres días desde la fecha de la entrega de la comunicación a que se refiere el artículo 6.1.

4. En empresas de menos de cincuenta trabajadores, el periodo de consultas tendrá una duración no superior a quince días naturales. Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el apartado 2, se deberán celebrar durante el mismo, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a seis días naturales, ni inferior a tres días naturales.

5. En empresas de cincuenta o más trabajadores, el periodo de consultas tendrá una duración no superior a treinta días naturales. Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el apartado 2, se deberán celebrar durante el mismo, al menos, tres reuniones, separadas por un intervalo no superior a nueve días naturales ni inferior a cuatro días naturales.

6. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, el periodo de consultas podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo. Igualmente, las partes, de común acuerdo, podrán en cualquier momento dar por finalizado el periodo de consultas, por entender que no resulta posible alcanzar acuerdo alguno, debiendo comunicarlo expresamente a la autoridad laboral.

7. De todas las reuniones celebradas en el periodo de consultas se levantará acta, que deberán firmar todos los asistentes.

Artículo 8. Medidas sociales de acompañamiento.

1. A efectos de lo establecido en el apartado 1 del artículo anterior, entre las medidas para evitar o reducir los despidos colectivos se podrán considerar, entre otras, las siguientes:

- a) La recolocación interna de los trabajadores dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo de empresas del que forme parte.
b) Movilidad funcional de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
c) Movilidad geográfica de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.
d) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
e) Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
f) Acciones de formación o reciclaje profesional de los trabajadores que puedan contribuir a la continuidad del proyecto empresarial.
g) Cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados.

2. Entre las medidas para atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados, podrán considerarse, entre otras, las siguientes:

- a) El derecho de reintegro preferente en las vacantes del mismo o similar grupo profesional que se produzcan en la empresa dentro del plazo que se estipule.
b) La recolocación externa de los trabajadores a través de empresas de recolocación autorizadas. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente, en el caso de que se

consideren estas medidas, deberá incluirse en la documentación del procedimiento, además de la concreción y detalle de las mismas, la identificación de la empresa de recolocación autorizada para llevarlas a cabo.

c) Acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores.
d) Promoción del empleo por cuenta propia como autónomos o en empresas de economía social, siempre que no persigan la continuidad de la prestación laboral de los trabajadores afectados hacia la misma empresa mediante contratos de obras o de servicios o tipos contractuales análogos que tengan por fin la elusión en fraude de ley de las obligaciones dimanantes del contrato de trabajo.

e) Medidas compensatorias de los gastos derivados de la movilidad geográfica.
f) Medidas compensatorias de las diferencias salariales con un nuevo empleo.

Artículo 9. Plan de recolocación externa.

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas que lleven a cabo un despido colectivo de más de cincuenta trabajadores deberán incluir en todo caso en la documentación que acompaña la comunicación al inicio del procedimiento, un plan de recolocación externa para los trabajadores afectados por el despido colectivo, a través de empresas de recolocación autorizadas.

2. El plan deberá garantizar a los trabajadores afectados por el despido colectivo, con especial extensión e intensidad a los de mayor edad, una atención continuada por un periodo mínimo de seis meses, con vistas a la realización de las acciones a que se refieren los apartados siguientes.

3. El plan de recolocación presentado por la empresa al inicio del procedimiento deberá contener medidas efectivas adecuadas a su finalidad en las siguientes materias:

- a) De intermediación consistentes en la puesta en contacto de las ofertas de trabajo existentes en otras empresas con los trabajadores afectados por el despido colectivo.
b) De orientación profesional destinadas a la identificación del perfil profesional de los trabajadores para la cobertura de puestos de trabajo en las posibles empresas destinatarias de la recolocación.
c) De formación profesional dirigida a la capacitación de los trabajadores para el desempeño de las actividades laborales en dichas empresas.
d) De atención personalizada destinada al asesoramiento de los trabajadores respecto de todos los aspectos relacionados con su recolocación, en especial, respecto de la búsqueda activa de empleo por parte de los mismos.

4. El contenido del plan de recolocación podrá ser concretado o ampliado a lo largo del periodo de consultas, si bien al finalizar el mismo deberá ser presentada su redacción definitiva.

5. A efectos del cómputo del número de trabajadores a que se refiere el apartado 1 se tendrán también en cuenta los trabajadores cuyos contratos de trabajo se hayan extinguido por iniciativa de la empresa o empresas del mismo grupo, en virtud de motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido dentro de los noventa días inmediatamente anteriores al inicio del despido colectivo.

Artículo 10. Actuaciones de la autoridad laboral.

1. La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes, que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. La autoridad laboral dará traslado a ambas partes de los escritos que contengan dichas advertencias o recomendaciones, aun cuando se dirijan a una de ellas en particular.



**UN EJEMPLO PRÁCTICO**

**Principales cambios tras el verano: despidos objetivos, ERES de extinción, prestaciones por desempleo y subsidios**

El pasado mes de julio ha sido un mes de multitud de cambios en materia de extinción del contrato y prestaciones por desempleo. En concreto, han sido dos normas (la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral; y el Real Decreto 20/2012, de 14 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad) las que han modificado el panorama de los despidos para los trabajadores y las empresas.

De esta forma, el panorama de los despidos objetivos, ERES de extinción, prestaciones por desempleo y subsidios es totalmente diferente antes y después del verano.

Para describir los citados cambios, hemos considerado oportuno hacerlo a través de un ejemplo de despido y posterior desempleo, antes y después del verano.

**El supuesto de hecho** del que partimos es el siguiente:

Trabajador despedido con 50 años de edad.

6 años previos íntegramente cotizados.

Base de cotización en los últimos 6 meses: 1.600,00 €.

Sin hijos a cargo.

En el presente ejemplo, con objeto de valorar todos los cambios producidos, hemos querido acompañar a dicho trabajador desde el despido (a los 50 años) hasta los 61 años, dando por hecho que el desempleado no vuelva a encontrar trabajo. El desempleo contributivo, el subsidio de mayores de 52 años (ahora 55 años) y el convenio especial son el fundamento de las planes de prejubilación y han supuesto hasta el día de hoy una salida para muchos trabajadores que a determinada edad (normalmente, más de 50 años) no encontraban trabajo.

Por ello, a través del recorte de dicho itinerario del trabajador hasta su jubilación, el Estado pretende reducir costes.

*Empresario*

*5/12*



Por ello, analizamos en primer lugar los 24 meses de desempleo de desempleo contributivo.

En segundo lugar, dando por hecho que el trabajador no encuentre empleo, describimos los subsidios de desempleo a los que tendría acceso hasta su jubilación.

Y en tercer lugar, señalamos el coste que supondría, en concepto de convenio especial, mantener sus bases de cotización hasta la jubilación a los 61 años. Si un trabajador quiere mantener sus bases de cotización con objeto de no llegar con lagunas de cotización o base menor a la jubilación debe concertar con la Seguridad Social lo que se denomina un convenio especial, realizando un pago mensual que equivale al 26,602 % de la base de cotización.

**Principales cambios para los TRABAJADORES**

Temas	Supuesto	Antes de julio de 2012	Después de julio de 2012	Motivos del cambio
Desempleo contributivo	En todos los supuestos de trabajadores que acceden al desempleo contributivo	Primeros 6 meses	6.427,20 € (1.071,20 € X 6).	La reducción de lo que percibe el trabajador se debe a la ampliación del porcentaje de descuento de la cuota obrera, que pasa de un 3,05% a 4,70%.
		18 meses siguientes	16.401,60 € (911,20 € X 18).	La reducción se debe a dos motivos: a) el 60% de la base reguladora baja al 50%. b) Ampliación del porcentaje de descuento de la cuota obrera, que pasa de un 3,05% a 4,70%.
Subsidio de desempleo mayores de 52 años	Una vez el trabajador agota el desempleo contributivo puede percibir el subsidio de desempleo hasta la jubilación.	De los 52 hasta los 65 años: 426,00 € X 155 meses = 66.030,00 €.	De los 55 a los 61 años: 426,00 € X 71 meses = 30.246,00 €.	La drástica reducción se debe a dos motivos: a) El acceso al subsidio se limita a mayores de 55 años. Antes era para mayores de 52 años. b) El subsidio termina en la primera fecha en la que el trabajador puede jubilarse (en
		De los 52 hasta los 65 años: 426,00 € X 155 meses = 66.030,00 €.	De los 55 a los 61 años: 426,00 € X 71 meses = 30.246,00 €.	

*39.*

*80% del 2000*



**Principales cambios para las EMPRESAS**

<p><b>Convenio Especial</b></p>	<p>Durante el desempleo, el SEPE cotiza por el propio trabajador de cara a la jubilación. No obstante, después de esos 24 meses debe ser el trabajador el que cotice a través del convenio especial. El coste del convenio especial, compatibilizado con el subsidio de mayores de 52-55 años es más reducido.</p>	<p>El coste mensual por mantener una base de cotización de 1.600,00 € es de 213,86 €/mes siempre y cuando se compatibilice con el cobro del subsidio de mayores de 52 años. Se puede realizar de los 52 años a los 65 años.</p>	<p>256,21 € siempre y cuando se compatibilice con el cobro del subsidio de mayores de 55 años, y sólo se puede realizar entre los 55 y los 61 años.</p>	<p>a) El subsidio de mayores de 52 años (ahora 55 años) antes cotizaba por el 125% del SMI. No obstante, a partir de julio únicamente cotiza por el 100%, lo cual provoca que el trabajador deba cotizar la diferencia a través del convenio especial, generando un convenio especial más caro.</p> <p>b) Asimismo, el coste se duplica si el trabajador quiere cotizar por convenio especial entre los 52 y los 55 años y entre los 61 y los 65 años, ya que en ambos períodos debería abonar <b>425,63 €</b>.</p>
---------------------------------	--	---	---	---

Pero ambas normas (la Ley 3/2012, de 6 de julio; y el Real Decreto 20/2012, de 14 de julio) también inciden en cuestiones que afectan directamente a las empresas. Teniendo en cuenta que la Reforma Laboral la hemos analizado en profundidad en nuestras últimas actualizaciones (boletín mensual personalizarlo, Jornada online y Foro de Expertos), nos centraremos únicamente en las últimas modificaciones de la Ley 3/2012, sobre la Reforma Laboral, remitiéndonos en el resto de cuestiones a lo tratado y analizado hasta ahora.

A continuación procedemos a analizar los principales cambios de ambas normas en relación con las empresas y el coste que supone para éstas los despidos en el mismo supuesto que hemos valorado antes:

Trabajador despedido con 50 años de edad.

6 años previos íntegramente cotizados.

Base de cotización en los últimos 6 meses: 1.600,00 €. Sin hijos a cargo.

Temas	Supuesto	Antes de julio de 2012	Después de julio de 2012
<p><b>Indemnización abonada por el FOGASA</b></p>	<p>En empresas de menos de 25 empleados</p>	<p>Abono</p> <p>La empresa adelanta 20 días por año y luego solicita al FOGASA el abono de 8 días.</p>	<p>Después de julio de 2012</p> <p>La empresa únicamente abona 12 días por año, y el trabajador solicita 8 días al FOGASA.</p>
<p><b>Jubilación Forzosa</b></p>	<p>Para trabajadores de 65 años.</p>	<p>Cuantía</p> <p>De los 8 días por año, el FOGASA sólo abona salarios hasta el límite de 3 veces el SMI.</p>	<p>La empresa, si venía recogido en convenio colectivo, podía obligar al trabajador a jubilarse a los 65 años.</p> <p>Ahora no puede obligar aunque venga recogido en convenio colectivo, ya que la Ley 3/2012 deroga las cláusulas de convenios colectivos en los que se establezca la jubilación forzosa.</p>
<p><b>Capitalización</b></p>	<p>Despidos colectivos, cuando despidan a trabajadores de más de 50 años, y que hayan tenido beneficios en los 2 ejercicios anteriores al despido colectivo.</p>	<p>Antes de julio de 2012 existían 2 obligaciones diferentes:</p> <p>a) Por un lado, todas las empresas que hicieran un despido colectivo y afectase dicho despido a trabajadores de más de 55 años, debían abonar su convenio especial hasta los 61 años (gasto aproximado por trabajador 30.000 €).</p> <p>b) Por otro lado, se obligaba a capitalizar desempleo, subsidios y cotización únicamente a empresas o grupos de más de 500 empleados cuando despidían a trabajadores de más de 50 años y habían tenido beneficios en los dos ejercicios anteriores al despido</p>	<p>Después de julio de 2012 las obligaciones son las siguientes:</p> <p>a) Por un lado, todas las empresas que hicieran un despido colectivo y afectase dicho despido a trabajadores de más de 55 años, deben igualmente abonar su convenio especial hasta los 61 años (gasto aproximado por trabajador 30.000 €).</p> <p>b) Por otro lado, se obliga a capitalizar desempleo, subsidios y su cotización únicamente a empresas o grupos de más de 100 empleados cuando despidan a trabajadores de más de 50 años y hayan tenido beneficios</p>



<p>colectivo (gasto aproximado por trabajador: 120.000 €).</p>	<p>en los dos ejercicios anteriores al despido colectivo (gasto aproximado por trabajador: 120.000 €). Es decir, con la afectación de empresas o grupos de más de 100 empleados dicha carga impagable se amplía a un número mayor de empresas.</p>
--	--

Una vez analizados los principales cambios realizados por el Gobierno, podemos realizar las siguientes conclusiones:

1. En primer lugar, **se intenta evitar por todos los medios aquéllos despidos que salen más caros al Estado**. Es decir, despidos de mayores de 50 años que dan lugar a prestaciones por desempleo, subsidios y finalmente jubilaciones anticipadas. La forma de evitarlo más efectiva es la que han hecho: por cada trabajador de más de 50 años que se despidió por despido colectivo hay que abonar aproximadamente la cuantía impagable de 120.000 €, que habrá que capitalizar de una vez.
2. Ello provoca necesariamente que los mayores de 50 años se encuentren blindados en un despido colectivo y se despidan en cambio a personal más joven (que en muchos casos ni siquiera tengan 24 meses completos de desempleo). Es decir, la situación de los jóvenes, con un índice de paro exagerado, se hace todavía más complicada.
3. El blindaje anterior únicamente afecta a empresas o grupos de más de 100 empleados y cuando realizan un despido colectivo. No obstante, el Estado, para reducir drásticamente el gasto en el resto de supuestos (PYMES y despidos objetivos en todas las empresas) encarece al trabajador su itinerario a partir de los 50 años. De esta forma, comprobamos que reduce las prestaciones por desempleo, los subsidios y encarece el pago de la cotización a través del convenio especial. Todo ello supone en el trabajador señalado en el ejemplo, de los 50 a los 65 años, un ahorro aproximado del Estado de 70.000 € por trabajador. Por lo tanto, la reducción del gasto en este punto para el Estado es drástica.
4. Por otro lado, resulta curioso, y ciertamente injusto, si consideramos que la reducción de la base reguladora del desempleo durante la segunda fase (los 18 meses siguientes) no afecta a los trabajadores que tienen base máxima, ya que tanto el 60% como el 50% de la base máxima están por encima del máximo desempleo a percibir. En cambio, el trabajador del ejemplo (1.600 € de base reguladora) ve reducido su desempleo en más de 200 € los 18 meses últimos de prestación.



(Prácticas de todos los temas de la ley)

- PARRAFO -

Artículo X 10. Delitos contra la Hacienda Pública y contra la S. Soc. (art 305 a 310 bis) <sup>(No incluido)</sup>

Artículo XV. " " " " los adm. - ty. (art 311 a 318).

CÓDIGO PENAL. (LO 10/95, Modificado LC7/12). <sup>ESTE RUBRO CORRE.</sup>

(Delitos contra la Seguridad Social).  
Art 307 CP

Defraudar a S. Soc. eludiendo pago de cuotas u obteniendo deducciones de forma fraudulenta, o bien obteniendo deducciones de forma irregular. Si la cantidad excede de 50.000 €.

↳ Prisión de 1 a 6 años

↳ Multa del tanto al sextuplo de la cuantía.  
↳ Pérdida de posibilidad de obtener subvenc. públicas o incentivos fiscales o de S. Soc. de 3 a 6 años

- La mera presentación de los documentos de retención no excluye la defraudación.

- Se considera regularizada la situación ante la S. Soc. cuando se pague de forma completa la deuda antes de la notificación de la iniciación de la labor inspectora, o si estas actuaciones no se han producido, antes de que el Ministerio Fiscal o Intendente de la S. Soc. interponga querrela o denuncia.

• Art 307 bis CP.

Artículo contra S. Soc.  
- Cuantía > 120.000.  
- Si el fraude se comete en el seno de una organiz. criminal.  
- Que se intente ocultar o dificultar la identificación del obligado con papeles falsos, pasaportes perdidos, etc.

↳ Prisión de 2 a 6 años  
↳ Multa del doble al sextuplo de dicha cuantía.  
↳ Pérdida del dcha. - a subv., etc., de 4 a 8 años.

- Obtener para sí o para otro prestaciones de forma fraudulenta. (307.112)  
(Prisión de 6 meses a 3 años).

Si el fraude no consiste en especial gravar por los medios empleados, cantidad defraudada, etc, → Multa del tanto al tanto.  
Fidelidad del d. a subo, etc → De 3 a 6 años.

- Si el valor de las prestaciones defraudadas > 50.000 \$, hebra una agravada.  
Criminal de por medido, o se hebra utilizado previsión fiscal, etc,  
prisión de 2 a 6 años y multa del tanto al tanto. y  
fidelidad del d. a subo. de 4 a 8 años.

Querer exento de responsabilidad que sea reintegrar la parte + intereses  
(interés anual del dinero + 2 puntos porcentuales) antes de iniciar actuaciones.

- Obtener subv. o ayudas públicas de forma fraudulenta, por valor (art 308 (p))

> 120.000 \$ → Prisión de 1 a 5.  
Multa del tanto al tanto.  
Fidelidad del d. a subo de 3 a 6 años.

- Los delitos de este título X FU cometidos por una persona jurídica.

- Multa del doble al máximo de la cantidad defraudada.

- Prisión de ... de 3 a 6 años.

- Multa del tanto al tanto si la persona física (administrador, etc)  
tiene para de prisión prevista de + de 2 años.

- Art 311. Los q mediante engaño, abuso, etc, engañen condescuer a los t. l. g.

contienen a las normas básicas.

• Los q son culpables a una pluralidad de t. l. g. sin culpa, o sin  
de autor. de t. l. g. Engaños + 100 → Al menos 25%.

" + 10 y - 100 → 50%.

" + 5 y no más de 10 → la totalidad.

• Los q en caso de transmisión de empresas, conociendo lo descrito,  
mantengan estas condiciones.

• Si las condiciones señaladas se observan a cabo con intención o contribución  
se impondrán las penas de ~~los~~ superiores en grado.

Prisión  
de 6 meses  
o  
6 años

y  
Multa de  
6 a 12 meses.

## ¿CUÁNDO ES LEGAL O ILEGAL LA CESIÓN DE TRABAJADORES?

En el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) se regula la cesión ilegal de trabajadores, contemplando tanto supuestos autorizados de cesión de trabajadores (apartado 1), como el concepto de la cesión ilegal, recogiendo al respecto los criterios jurisprudenciales (apartado 2), como los efectos de la misma, tanto para los trabajadores afectados (elección de la condición de fijos a su elección, bien en la empresa cesionaria o en la cedente, de conformidad con el apartado 4) y los efectos o consecuencias jurídicas para las empresas cedente y cesionaria (responsabilidad solidaria de las empresas en el cumplimiento de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, impuesta en el apartado 3 del precepto).

La cesión de trabajadores está prohibida, a diferencia de la figura de la contrata o subcontrata que, como manifestación del derecho constitucional de libertad de empresa, está admitida en nuestro ordenamiento jurídico (artículo 42 del ET). El principal problema que se plantea a todo operador jurídico será delimitar cuándo nos encontramos ante una auténtica contrata, admitida legalmente, y cuándo ante una cesión ilegal de trabajadores, prohibida legalmente.

Debemos aclarar que el hecho de subcontratarse actividades que integran el núcleo esencial de la actividad de la empresa no conlleva la existencia de una cesión ilegal, antes al contrario, la contrata de las actividades que integran el núcleo esencial es lo definitorio de la contrata por razón de la propia actividad (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 15 de abril de 2010).

Examinemos brevemente el **concepto de cesión ilegal**, para en la parte final aludir a los supuestos admitidos de cesión de trabajadores

La delimitación de la cesión ilegal de trabajadores se realiza en el artículo 43.2 del ET, en los siguientes términos.

"En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en el presente artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario"

La cesión ilegal de trabajadores puede tener lugar tanto entre **dos empresas reales**, cuando la empresa cedente, disponiendo de estructura organizativa y patrimonio propio no pone en juego esa organización y dirección de las prestaciones de servicios (Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 16 de febrero de 1989; de 19 de enero de 1994; de 12 de diciembre de 1997; de 30 de noviembre de 2005; de 14 de marzo de 2006, y de 20 de julio de 2007, 30 de septiembre de 2005, 17 de diciembre de 2010, 14 de febrero de 2011 y 15 de febrero de 2011), como entre **una empresa real** o cesionaria y **otra aparente**, ficticia (empresa cedente), fenómeno conocido como interpositorio. Pese a la defectuosa redacción de artículo 43 del ET, que al regular la cesión alude a la contratación de trabajadores para cederlos, para que exista cesión no es necesario que el personal se contrate inicialmente con esa finalidad. Para que haya **cesión basta que se produzca un fenómeno interpositorio**, sin que se exija en todo caso, un ánimo fraudulento o especulativo, porque la **cesión fraudulenta es una modalidad** que no agota todas las posibles manifestaciones de la cesión ilegal. Lo que contempla el artículo 43 del ET es un supuesto de interposición en el contrato de trabajo, en virtud del cual, el empresario real, que incorpora la utilidad patrimonial del trabajo y que ejerce el poder de dirección, aparece sustituido en el contrato de trabajo por un empresario formal (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 20 de julio de 2007). Este fenómeno implica varios negocios jurídicos coordinados; en primer lugar, un acuerdo entre dos empresarios —el real y el formal, en segundo lugar, un contrato de trabajo simulado entre el empresario formal y el trabajador, y en tercer lugar, un contrato efectivo entre éste y el empresario real, pero disimulado con el contrato de trabajo formal.

Cuando la cesión se produzca entre empresas reales los problemas consistirán en diferenciar la cesión de la contrata, acudiendo la doctrina judicial a la aplicación de diversos criterios de valoración, que no son excluyentes, sino complementarios, citándose entre ellos, la justificación técnica de la contrata, la autonomía de su objeto, la aportación



de medios de producción propios (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 7 de marzo de 1988, 14 de febrero de 2011 y 15 de febrero de 2011), el ejercicio de poderes empresariales (Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 12 de septiembre de 1988; de 16 de febrero de 1989; de 17 de enero de 1991, de 19 de enero de 1994, 14 de febrero de 2011 y 15 de febrero de 2011), y la realidad empresarial del contratista o cedente que se pone de manifiesto en relación con datos de carácter económico (capital, patrimonio, solvencia, estructura productiva, etc.).

En la cesión ilegal de trabajadores el derecho de éstos a optar por la fijeza en la empresa cedente o cesionaria sólo podrá ejercitarse durante el período en que se mantenga la cesión ilegal (Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 22 de septiembre y de 21 de diciembre de 1997; de 5 de febrero de 2008, y de 14 de octubre de 2009), siendo el término temporal de referencia la fecha de presentación de la demanda, de modo que a esa fecha ha de hallarse viva la cesión ilegal, aunque posteriormente a la demanda una nueva empresa se subroga en la anterior cedente (sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 7 de mayo de 2010). Obviamente, de hallarnos ante una empresa cedente ficticia, la opción será en favor de la empresa real cesionaria. Ahora bien, si durante la vigencia de la cesión se produce el despido disciplinario del trabajador en la acción del despido puede alegarse la existencia de la cesión, sin que se acumulen indebidamente esas dos acciones procesales, para conseguirse la condena solidaria de las dos empresas (Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 11 de septiembre de 1986; de 12 de febrero de 2008, y 14 de octubre de 2009). Ante la **cesión ilegal, la opción a integrarse en la plantilla fija de la empresa cedente o cesionaria corresponde al trabajador**, pero una vez producida la opción, **si media también despido y se declara improcedente, la opción entre la readmisión o la indemnización corresponde a la empresa** (Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 5 de febrero y de 3 de noviembre de 2008 de 2008).

Cuando la cesión ilegal se produce en la Administración Pública, los trabajadores cedidos adquieren la condición de trabajadores con relaciones laborales indefinidas, pero no son fijos de plantilla, pudiéndose extinguir el contrato al cubrirse reglamentariamente la plaza ocupada, todo ello para salvaguardar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público (Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 19 de junio y de 17 de septiembre de 2002, y de 23 de abril, de 14 de mayo y de 10 de junio de 2009).

## SUPUESTOS PERMITIDOS DE CESIÓN DE TRABAJADORES

NO CAER

Destacamos cuatro supuestos legales de cesión de trabajadores admitidos en nuestro Derecho del Trabajo.

① En primer lugar, reseñamos el contemplado expresamente en el ET, esto es, la **cesión de trabajadores por las empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas por la autoridad laboral**, las que pueden ceder trabajadores a las empresas usuarias en virtud de un previo contrato de puesta a disposición entre la empresa de trabajo temporal y la usuaria (artículos 1, 16 y 43 del ET, en relación con la Ley 14/1994, de 1 de junio, que regula las Empresas de Trabajo Temporal, y Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 19 de enero de 1994; de 12 de diciembre de 1997; de 3 de febrero de 2000; de 16 de junio de 2003; de 3 de octubre de 2005, y de 14 de marzo de 2006).

Ahora bien, ello no impide que pueda apreciarse cesión ilegal, lo que acontece cuando se vulneran las condiciones previstas legalmente para los contratos de puesta a disposición, especialmente cuando se conciertan contratos de puesta a disposición para supuestos prohibidos legalmente, o cuando mediante sucesivos contratos de puesta a disposición de un mismo trabajador en misión, se cubran necesidades permanentes en la empresa usuaria, de modo que para esos supuestos, la responsabilidad solidaria entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria no sólo se limitaría a las obligaciones salariales y de Seguridad Social (artículo 16.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio), sino a las obligaciones laborales y de Seguridad Social, por ser de aplicación el artículo 43.2 del ET (Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 4 de julio y de 28 de septiembre de 2006; 3 de noviembre de 2008, y de 19 de febrero de 2009.

A parte de las empresas de trabajo temporal se permiten también, excepcionalmente, otros supuestos de cesión de trabajadores que, de no ser por una expresa habilitación legal o normativa, serían constitutivos de cesión ilegal.

② En primer lugar, la cesión de trabajadores portuarios, sujetos a relación laboral especial, en la medida en que



su empresa, la Sociedad Anónima de Gestión de Servicios Portuarios (SAGEP), puede destinarlos a prestar servicios laborales en favor de las empresas usuarias titulares de las licencias del servicio portuario de manipulación de mercancías, cesión prevista en los artículos 140 a 143 de la Ley 48/2003, de 26 de noviembre, reguladora del Régimen Económico y de la prestación de servicios de los Puertos de Interés General.

3) El segundo supuesto admitido, es la **cesión por una cooperativa agraria o del campo de sus trabajadores a las explotaciones agrícolas de sus socios**, autorizada por primera vez en el artículo 93 apartado 2 letra d) de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, según redacción dada por la **Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible**. Esa Ley 2/2011, modifica la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, dando una nueva redacción a la letra d), del apartado 2 del artículo 93, para establecer:

*«2. Para el cumplimiento de su objeto, las cooperativas agrarias podrán desarrollar, entre otras, las siguientes actividades: d) Cualesquiera otras actividades que sean necesarias o convenientes o que faciliten el mejoramiento económico, técnico, laboral o ecológico de la cooperativa o de las explotaciones de los socios, entre otras, la prestación de servicios por la cooperativa y con su propio personal que consista en la realización de labores agrarias u otras análogas en la mencionadas explotaciones y a favor de los socios de la misma .»*

Esta modificación supone que se posibilita la contratación de trabajadores por cuenta ajena para la prestación de servicios a los socios de la cooperativa. Como es sabido, hasta la fecha de entrada en vigor de esta norma podría entenderse la existencia de un supuesto de cesión ilegal de mano de obra.

4) El último supuesto de cesión admitido jurídicamente, es la prestación de servicios en empresas ordinarias, por parte de trabajadores discapacitados contratados mediante una relación laboral especial por centros especiales de empleo, y que en virtud de un enclave laboral son destinados a trabajar en una empresa ordinaria del mercado de trabajo (artículos 3 a 10 del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, que regula los enclaves laborales como medidas de fomento de empleo de los discapacitados).

*¿QUE ES UN ENCLAVE LABORAL ?*



En este supuesto  
unido con los  
necesarios

X

**SUPUESTO PRACTICO 15**

→ leer

LEER →

**EXTINCION CAUSAL A INSTANCIA DEL TRABAJADOR**

1. La empresa «K.L.M.» adeuda a la trabajadora doña Mónica G. los salarios de dos meses, al no haber podido hacer frente a los mismos por haber sufrido impagos frecuentes de sus clientes.

Ante el impago de los salarios de esos dos meses, la trabajadora doña Mónica G. pretende extinguir su relación laboral.

2. La empresa «K.L.M.», desde hace tres meses, no asigna al oficial de primera, don Enrique X., servicio o función alguna, ni de su categoría, ni de otra similar, encomendando los servicios o trabajos que venía ejecutando a otro empleado contratado hace tres meses.

**CUESTIONES**

1. ¿Podría la trabajadora doña Mónica G. extinguir su relación laboral con derecho a percibir indemnización? *NO*
2. ¿Qué derechos podría ejercitar don Enrique X. frente a la conducta empresarial de no ofrecerle ocupación efectiva? *tiene extinguido su relación laboral.*
3. ¿Cuál sería el alcance de una sentencia judicial reconociendo el derecho del trabajador a extinguir la relación laboral por incumplimientos empresariales?
4. Los trabajadores don Enrique X. y doña Mónica G. ¿pueden extinguir su relaciones laborales con derecho a indemnización, directamente, o han de acudir ante el juzgado social demandando la extinción?

**NORMATIVA APLICABLE**

— R.D. Leg. 1/1995 de 24 de marzo (L.L.V., Trabajo, Cap. I, Sec. 1.ª, Ap. 1.ª, I.L. 2474), que aprueba el texto refundido del E.T.

## SOLUCIONES

1. En el Estatuto de los Trabajadores, en los artículos 49.1.j) y 50, se contempla, como causa de extinción del contrato de trabajo, o relación laboral, la voluntad del trabajador fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario. Resolución al amparo del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores a la que pueden acogerse los socios trabajadores de las Cooperativas de Trabajo asociado, si concurren los incumplimientos legales (sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 24 de octubre de 1988 y 4 de diciembre de 1996).

Causa de extinción a instancias del trabajador de origen causal, motivada por un previo incumplimiento contractual del empresario. **Incumplimiento previo empresarial** que la jurisprudencia ha considerado debe ser grave [así Tribunal Supremo, sentencias de 26 de marzo de 1985, 15 de noviembre de 1986, 15 de enero de 1987, 11 de abril de 1988 (I.L. 839/1990), 15 de marzo de 1993, 8 de febrero de 1994 y 3 de abril de 1997], pero no exige que sea culpable (Tribunal Supremo, sentencia de la Sala de lo Social, de 24 de marzo de 1992).

Ante ello, en el supuesto planteado la empresa estaría incumpliendo una obligación contractual, cual es, el pago puntual de los salarios del artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Constatado este incumplimiento contractual, hemos de preguntarnos si ello es suficiente para que la trabajadora resuelva el contrato de modo indemnizado.

Para ello, hemos de partir del artículo 50.1 del Estatuto de los Trabajadores, el cual, desarrollando el artículo 49.1.j) del Estatuto de los Trabajadores, establece como justa causa de extinción del contrato a instancias del trabajador, la falta de pago o los retrasos continuados en el abono del salario.

Hemos pues de preguntarnos, si todo impago del salario, de un mes, o de dos meses, es causa para que el trabajador extinga su relación laboral al amparo del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo viene entendiendo que el impago de los salarios no ha de ser algo esporádico y circunstancial, sino que es preciso un incumplimiento continuado, en el que no se incluye el impago de uno o dos meses de salarios, si antes la empresa ha venido pagando puntualmente los mismos. Se ha considerado incumplimiento continuado el retraso o impago de las pagas extraordinarias de los dos últimos años (sentencia del T.S., Sala Social, de 28 de septiembre de 1998).

Así podemos leer en la sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, en unificación de doctrina, de 24 de marzo de 1992 (I.L. 7042/1992):

«Para que el artículo 50.1.b) del Estatuto fundamente una resolución contractual a instancias del trabajador es preciso que el impago de los salarios no sea un mero retraso esporádico, sino un comportamiento continuado y persistente; esto es, que tenga verdadera trascendencia por constituir un incumplimiento grave de las obligaciones contractuales del empresario. El artículo 29 del Estatuto le obliga —deber de remunerar el trabajo prestado; prestación básica del empresario exigible por razón del sinalagma contractual— al pago puntual del salario; y la gravedad del incumplimiento se manifiesta mediante una conducta continuada del deber de abonar los salarios debidos.

En orden al incumplimiento empresarial que atribuye al trabajador la acción para instar en su provecho la resolución del contrato, esta Sala ha precisado que no es bastante un retraso aislado y ocasional (sentencia

de 7 de julio de 1983); que no constituye este incumplimiento el mero retraso de un solo mes (sentencia de 21 de junio de 1986), sino que es preciso el incumplimiento continuado, que no se da cuando sólo hubo un retraso de enero y febrero (sentencia de 16 de junio de 1987), ni cuando la demora sea debida a un acuerdo formal o informal de las partes (sentencias de 13 de febrero de 1984 y 16 de junio de 1987). Salvo algún supuesto, como el resuelto por la sentencia de 4 de diciembre de 1986, para la que es preciso un incumplimiento grave y culpable, pues hace una paridad que dice obligada con las causas originadoras del despido disciplinario, que permite al órgano jurisdiccional atender a las circunstancias objetivas y subjetivas que en cada caso concurren; que se matiza más en la de 20 de enero de 1987, que exige que el retraso sea grave y culpable, continuado y persistente; y salvo también la de 21 de marzo de 1988, que entiende no exigirse en el artículo 50.1.b) que el incumplimiento sea grave y culpable, la **doctrina ya reiterada de esta Sala, al examinar el alcance de la causa de resolución del artículo 50.1.b), entiende** que el requisito legal de la gravedad del comportamiento es el que modela y perfila en cada caso la concurrencia del incumplimiento contractual; y asimismo, que **no es preciso que el impago o demora sea debido a culpabilidad de la empresa** (sentencias 13 de febrero y 14 de julio de 1984, 23 de junio, 14 de octubre y 3 de noviembre 1986)». En igual sentido, sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 24 de marzo de 1994, 29 de diciembre de 1994 (I.L. 6330/1995) y 25 de septiembre de 1995 (I.L. J 151/1996).

Por todas esas consideraciones del Tribunal Supremo la trabajadora, doña Mónica G., no podría obtener la resolución indemnizada de su relación laboral.

**El reiterado incumplimiento empresarial de pago del subsidio de incapacidad temporal al trabajador es un supuesto subsumible en el artículo 50, apartado 1.c) del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo éste solicitar la resolución judicial de la relación laboral [sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 22 de marzo de 1995 y 2 de noviembre de 1996 (I.L. J 1706/1996)].**

2. No ofrecer la empresa a don Enrique X. cometidos propios de su categoría, habiendo contratado a otro trabajador para que el mismo realice las funciones de aquél, es constitutivo de un incumplimiento empresarial de una obligación legal, cuál es la de facilitar ocupación efectiva al trabajador, derecho reconocido a éste en el artículo 4.2.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Pues bien, ante ese incumplimiento empresarial, al trabajador se le podría abrir una doble vía en defensa de sus derechos, por un lado, optar por la resolución del contrato de trabajo con derecho a la indemnización legal (artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores y 1124 del Código Civil), o bien, optar por exigir al empresario el cumplimiento de su obligación, solicitando del juez se le garantice el derecho a disfrutar de ocupación efectiva en la empresa.

Ante el supuesto examinado, la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha venido considerando que la falta de ocupación efectiva del trabajador, mediante conductas empresariales de no asignar al trabajador trabajo alguno (sentencia 21 de marzo de 1988), o de asignarle un trabajo mínimo (sentencia 30 de septiembre de 1987), es justa causa para que aquél extinga su relación laboral, al amparo de la causa del artículo 50.1.c) del Estatuto de los Trabajadores

En este sentido, el Tribunal Supremo, en sentencia de 21 de marzo de 1988, nos indica:

«El derecho del trabajador a la ocupación efectiva y el correlativo deber empresarial de proporcionar dicha ocupación, deducible de lo dispuesto por el artículo 4.2.a) del Estatuto de los Trabajadores, no encuen-



tra en la citada norma los límites que fijaba la legislación precedente (artículo 75.2 de la Ley de Contrato de Trabajo), situados en que la falta de aquélla no perjudicare considerablemente la formación o perfeccionamiento del trabajador afectado. Significa lo expuesto que el indicado derecho y deber presentan en la legalidad vigente un valor absoluto y que la no satisfacción del primero, cualquiera que sea la incidencia en los citados aspectos, supone incumplimiento contractual que ampara normalmente la resolución del contrato por voluntad del trabajador, mediante la consiguiente indemnización, dado que tal incumplimiento, por afectar a deber tan trascendente, ha de considerarse que alcanza la cuota de gravedad que exige el párrafo c), del apartado 1, del mencionado artículo 50.»

3. La sentencia estimatoria de la pretensión del trabajador, declarar<sup>á</sup> resuelta o extinguida la relación laboral, con esa misma fecha, sin tener afectos «ex tunc», sino, solo «ex nunc» [naturaleza constitutiva de la sentencia reconocida por el Tribunal Supremo, Sala de lo Social, en sentencia de 23 de abril de 1996 (I.L. J 761/1996)]. Al encontrarnos ante una sentencia constitutiva, el trabajador ha de continuar prestando servicios hasta que en sentencia firme se declare extinguida la relación laboral, de modo que si la sentencia de instancia acogiendo la demanda del trabajador fuese recurrida por la empresa, tiene aquél el derecho y la obligación de continuar prestando servicios laborales, hasta que se dicte sentencia firme, ya que, en otro caso, podría incurrir el trabajador en causa de despido disciplinario [sentencias del Tribunal Supremo, Sala 4.<sup>a</sup>, de 22 de octubre de 1986, 26 de noviembre de 1986, 12 de julio de 1989, 18 de julio de 1990 y 23 de abril de 1996 (I.L. J 761/1996)]. Conjuntamente con la extinción de la relación laboral, se reconocerá en la sentencia el derecho a la percepción de una indemnización cifrada en 45 días de salario por año de servicios, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, y con un máximo de 42 mensualidades del salario [artículo 50.2 y 56.1.a) del Estatuto de los Trabajadores]. **Indemnización prevista en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores que excluye la obtención de la indemnización civil de daños y perjuicios** consustancial a todo incumplimiento contractual recogida en los artículos 1101 y 1124 del Código Civil [sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 3 de abril de 1997 (I.L. J 734/1997)].

En la medida en que ha de continuar la prestación de servicios hasta dictarse sentencia firme, se devengarán los salarios pertinentes. Sólo en el caso de que recurrida por la empresa la sentencia favorable al trabajador, aquélla no dé ocupación efectiva al mismo, se devengarán los pertinentes derechos salariales del período de tramitación procesal. Salarios que el Tribunal Supremo, en sentencia de 23 de abril de 1996, califica de salarios de tramitación, y que nosotros entendemos que son auténticos salarios que tendrían como fundamento la «mora accipiendi» de la empresa del artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Con carácter general los trabajadores no pueden declarar extinguidas sus relaciones laborales al amparo del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, directamente, sino que, **han de reclamar judicialmente pretendiendo** la resolución judicial del contrato.

Es por ello, por lo que **la jurisprudencia exige que la relación laboral se mantenga viva** durante la tramitación del proceso judicial —es decir, se ha de continuar prestando servicios hasta que la sentencia sea firme—.

De esta obligación sólo se dispensa cuando el incumplimiento empresarial atente a la integridad o al honor, o fuere vejatorio o contrario a la dignidad del trabajador, o bien, entrañe riesgo físico [así, sentencia del Tribunal Supremo de 5 de abril de 1988 (I.L. 888/1990), y sentencia de 18 de septiembre de 1989].

En este sentido el Tribunal Supremo, en la sentencia de la Sala de lo Social, de 18 de septiembre de 1989, indica:

«La jurisprudencia, si bien tiene declarado, como antes se ha dicho, que la resolución indemnizada sólo se produce por sentencia judicial, por lo cual su solicitud ha de hacerse desde la pervivencia activa de la relación laboral (sentencias de la Sala, de 8 de marzo de 1984, 28 de febrero, 2 de abril y 2 de junio 1985 y 4 de febrero de 1986), también tiene sentado que, en supuestos en que el incumplimiento contractual del empresario que motiva y justifica la voluntad resolutoria del trabajador se manifiesta mediante el impago total de salarios o en términos que perjudican a su dignidad, integridad física o formación profesional o cualesquiera otros también excepcionales que generen situación insoportable, puede el mismo instar dicha resolución sin necesidad de mantenerse en su puesto de trabajo, pues tal conducta empresarial justifica una suspensión o incluso interrupción de la relación laboral, por lo cual las faltas de asistencia no pueden ser aducidas para fundar el despido (sentencias de esta Sala, entre otras, de 4 de octubre de 1982, 26 de junio de 1984, 2 de abril de 1985 y 26 de noviembre de 1986), máxime cuando la presentación de la demanda sobre resolución indemnizada es anterior en el tiempo al despido (sentencia de la Sala de 4 de febrero de 1986); todo lo cual, sin embargo, no excluye que la sentencia estimatoria de la pretensión resolutoria, haya de producir efectos tan sólo desde la fecha en que fuera dictada (sentencias de la Sala de 13 de julio de 1983).»

Es por ello, por lo que, no siendo susceptible de resolución la relación laboral de doña Mónica G., huelga pronunciarse al respecto.

Con relación a don Enrique X., si la actitud de la empresa fuere constitutiva de actos perjudiciales a la integridad o la dignidad, quedaría éste excusado de seguir prestando servicios en la empresa.

Ante la dificultad de concretar si el acto es o no perjudicial, por razones de prudencia, es conveniente seguir en la empresa, hasta que se resuelva judicialmente la cuestión.

1

1

○

○

○

○

SUPUESTO PRACTICO 19

**DESPIDO DISCIPLINARIO. EFECTOS**

*o leer*

1. La empresa «Recauchutados L.M.» comunicó a don Ramiro X., con categoría de limpiador, su despido disciplinario por faltas de asistencia al trabajo, que aquélla no consigue acreditar.

El trabajador don Ramiro X. alega que el despido tiene como causa última, siendo inciertas las ausencias alegadas, su participación y promoción de una serie de asambleas autorizadas en la empresa, para explicar a los trabajadores, como delegado de personal, las negociaciones mantenidas con la misma para la negociación del Convenio y por la convocatoria de una huelga.

2. La empresa «Recauchutados L.M.» comunicó el despido disciplinario, con efectos del 20 de julio, a doña Margarita, porque hallándose de baja médica cobrando la **incapacidad temporal** desde hacía un mes, venía trabajando para otra empresa.

La trabajadora, con fecha 6 de septiembre, presenta papeleta de conciliación, —como trámite previo a la demanda ante el Juzgado de lo Social—, antes Servicio Administrativo de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

**CUESTIONES**

1. Calificación y efectos del despido de don Ramiro X.
2. Calificación del despido de doña Margarita.
3. ¿Ejercita válidamente doña Margarita su reclamación ante el despido disciplinario?

**NORMATIVA APLICABLE**

- R.D. Leg. 1/1995, de 24 de marzo (*L.L.V.*, Trabajo, Cap. I, Sec. 1.ª, Ap. 1.ª, *I.L.* 2474), que aprueba el texto refundido del E.T.
- R.D. Leg. 2/1995, de 7 de abril (*L.L.V.*, Trabajo, Cap. IX, Sec. 2.ª, Ap. 2.ª, *I.L.* 2800), que aprueba el texto refundido de la L.P.L.

*ley de J. Social.*



## SOLUCIONES

1. No acreditando la empresa la causa alegada, y siendo un delegado de personal, el cual alega objetiva y razonablemente que el despido puede estar motivado por participar y promover asambleas autorizadas, así como una huelga, nos hallaríamos ante un **despido nulo** por **conculcar derechos fundamentales** (derechos de huelga, reunión y libertad sindical) —artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 108 apartados 2 y 3 de la Ley de Procedimiento Laboral— Despido nulo radical, por discriminatorio, que con anterioridad a 1990 vino definiendo la jurisprudencia, para exigir, como **efecto, la readmisión inmediata**, sin que en ejecución de la sentencia, pudiera sustituirse la readmisión obligada por la extinción de la relación laboral con mera indemnización (artículos 55.6 del Estatuto de los Trabajadores y 113 y 280 de la Ley de Procedimiento Laboral). En los supuestos de nulidad de los salarios dejados de percibir durante la tramitación del proceso laboral (salarios de tramitación), son siempre a cargo de la empresa, aunque la sentencia se haya dictado en período superior a sesenta días [sentencias del T.S., Sala 4.<sup>a</sup>, de 23 de julio de 1996 (I.L. J1343/1996) y de 7 de julio de 1997 (I.L. J1172/1997)].

Alegando el trabajador, de modo racional y objetivo, que el despido tiene su fundamento en el previo ejercicio lícito de derechos fundamentales, le corresponde al empresario probar que el despido no tuvo esos motivos, al obedecer a una causa seria, objetiva y diversa (**inversión de la carga de la prueba** del trabajador al empresario, recogida en los artículos 96 y 179.2 de la Ley de Procedimiento Laboral).

Sobre la inversión de la carga de la prueba nos dirá el Tribunal Constitucional en sentencia 21/1992, de 14 de febrero (I.L. 2355/1992), recogiendo y sistematizando jurisprudencia propia y del Tribunal Supremo, lo siguiente:

«El adecuado análisis de la cuestión planteada requiere partir, asimismo, de la doctrina sentada por este Tribunal en relación con los despidos lesivos de derechos fundamentales (sentencias del Tribunal Constitucional 38/1981, 94/1984, 47/1985, 88/1985, 104/1987, 166/1988, 114/1989, 135/1990 y 197/1990) y, singularmente, del derecho de libertad sindical reconocido en el artículo 28.1 de la Constitución (sentencias del Tribunal Constitucional 38/1981, 104/1987, 114/1989, 135/1990 y 197/1990).

Doctrina de la que aquí es de interés destacar lo siguiente:

a) En casos en que se alegue, en los términos que luego se concretan, que el despido es discriminatorio o lesivo de cualquier otro derecho fundamental del trabajador, el empresario tiene la **carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias para calificar de razonable, desde la perspectiva disciplinaria, la decisión extintiva y que expliquen por sí mismas el despido, permitiendo eliminar cualquier sospecha o presunción deducible claramente de las circunstancias. No se trata de situar al empresario ante la prueba diabólica de un hecho negativo** (la no discriminación o la no lesión de cualquier otro derecho fundamental) pero sí de entender que el despido, tachado de haber incurrido en aquella discriminación o en esta lesión, obedece a motivos razonables, extraños a todo propósito atentatorio contra el derecho fundamental en cuestión.

b) Lo anterior tiene su base no sólo en la primacía o en el mayor valor de los derechos fundamentales, sino más en concreto en la dificultad que el trabajador encuentra en poder probar la causa discriminatoria, o lesiva de otro derecho fundamental, del despido y en la facilidad con que, dado el régimen jurídico de los despidos nulos por razones formales e improcedentes, podría, un empresario encubrir un despido atentatorio contra un derecho fundamental del trabajador bajo la apariencia de un despido sin causa, por medio de un requerimiento o carta de despido que diera lugar a una declaración de despido nulo o, todavía más, improcedente, [...]



b) Lo anterior tiene su base no sólo en la primacía o en el mayor valor de los derechos fundamentales, sino más en concreto en la dificultad que el trabajador encuentra en poder probar la causa discriminatoria, o lesiva de otro derecho fundamental, del despido y en la facilidad con que, dado el régimen jurídico de los despidos nulos por razones formales e improcedentes podría un empresario encubrir un despido atentatorio contra un derecho fundamental del trabajador bajo la apariencia de un despido sin causa, por medio de un requerimiento o carta de despido que diera lugar a una declaración de despido nulo o, todavía más, improcedente, [...]

c) Ahora bien, para imponer al empresario la carga probatoria descrita, es razonable la posición del Tribunal Supremo que rechaza que sea suficiente para ello la mera afirmación de la existencia de un despido discriminatorio o lesivo de otro derecho fundamental, sino que tal afirmación ha de reflejarse en unos hechos de los que resulte una presunción o apariencia de aquella discriminación o lesión. El anterior criterio ha sido recogido por la Ley de Procedimiento Laboral de 1990, si bien no expresamente en la modalidad procesal de despido disciplinario (artículos 103 y siguientes). Así, una vez comprobada la existencia de "indicios" de que se ha producido violación de la libertad sindical (o discriminación por razón de sexo), corresponde al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas aportadas y de su proporcionalidad (artículos 96 y 179.2 de la Ley de Procedimiento Laboral).

d) Si el empresario ha de alcanzar resultado probatorio sin que le baste intentarlo, el órgano judicial ha de llegar a la paralela convicción no ya de que el despido razonablemente tachado de lesivo de un derecho fundamental no es extraño a la utilización del mecanismo disciplinario, sino de que el **despido es absolutamente ajeno a una conducta lesiva de un derecho fundamental** (por ejemplo, el de libertad sindical), de modo que pueda estimarse que, aun puesta entre paréntesis la actividad sindical del trabajador, el despido habría tenido lugar verosímilmente en todo caso, por existir causas suficientes, reales y serías para entender que es razonable la decisión disciplinaria adoptada por el empresario.»

**Criterio jurisprudencial sobre inversión de la carga de la prueba recogido posteriormente en sentencias del Tribunal Constitucional números 7/1993, 266/1993, 180/1994 y 23 de julio de 1996 (I.L. J 1235).**

El despido de un trabajador que declaró como testigo en un previo proceso judicial entablado por otro trabajador contra la empresa, es nulo por vulneración del derecho constitucional a emitir información veraz ante un juzgado. Derecho reconocido en el artículo 20.1.d) de la Constitución. Nulidad impuesta en el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 5.c) del Convenio núm. 158, de la OIT, de fecha 22 de junio de 1982 [sentencia del Tribunal Constitucional 197/1998, de 13 de octubre (I.L. J 1259)].

2. Trabajar doña Margarita para otra empresa durante su baja médica, es constitutivo de despido disciplinario al hallarnos ante un incumplimiento contractual, grave y culpable tipificado como tal en el artículo 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores "La transgresión de la buena fe, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo". En este sentido se ha venido pronunciando reiteradamente la jurisprudencia (Tribunal Supremo, Sala Social, sentencias de 9 de marzo de 1976, 26 de noviembre de 1976, 4 de octubre de 1978, 10 de mayo de 1983, 30 de junio de 1983, 16 de julio de 1985, 3 de febrero de 1986 y 5 de junio de 1988, entre otras muchas).



No obstante lo anterior, ha de indicarse que según reciente jurisprudencia, no toda situación de actividad durante las situaciones de **incapacidad temporal**, han de conducir inexorablemente a la declaración de procedencia del despido, ya que, en todo despido disciplinario, se exige que el incumplimiento imputado al trabajador sea contractual, grave y culpable. Requisitos de **gravedad y culpabilidad** que **excluyen su aplicación bajo meros criterios objetivos**, ya que los mismos han de **apreciarse** mediante un **criterio gradualista**, que exige un **análisis individualizado** de la conducta, tomando en consideración las circunstancias concurrentes en cada caso (sentencias del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de unificación de doctrina, de 2 de abril de 1992 y 7 de abril de 1992, entre otras).

Señalar finalmente que, pese a no ser el supuesto enunciado, cabe el despido de un trabajador que se halle en situación de incapacidad temporal, pero **no tiene cobertura jurídica el despido que tenga como causa la situación de embarazo, parto o lactancia**, en cuyo caso, habrá de calificarse como nulo [sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de fecha 29 de mayo de 1997 (*J.L. J 791/1998*)] y artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 108.2 de la Ley de Procedimiento Laboral.

3. La trabajadora doña Margarita no estaría ejercitando válidamente su reclamación, ya que la **acción por despido, el 6 de septiembre, había caducado** (artículo 59.3 del Estatuto de los Trabajadores y 103.1 de la Ley de Procedimiento Laboral).

En esos preceptos se fija un plazo de caducidad, de 20 días hábiles para reclamar ante un despido, plazo que únicamente se suspende —reanudándose su cómputo ultimado el trámite, o transcurridos quince días sin celebrarse la conciliación—, con la presentación de la papeleta de conciliación ante el servicio administrativo (artículos 59.3 del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 65 y 73 de la Ley de Procedimiento Laboral).

En este plazo hábil se incluye el mes de agosto, de conformidad en el artículo 43.4 de la Ley de Procedimiento Laboral, precepto éste que recoge la línea jurisprudencial que entendió que para la acción de despido los días hábiles de agosto computaban [así, sentencias del Tribunal Constitucional de 26 de abril de 1988 (*J.L. 933/1990*), entre otras]. Todo ello, independientemente de que el artículo 183 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, declare inhábil el mes de agosto a efectos procesales.

SUPUESTO PRACTICO 20

Leer.

***DESPIDO DISCIPLINARIO IMPROCEDENTE***

1. Habiendo comunicado la empresa «X.L.», con efectos del 14 de mayo, el despido disciplinario al trabajador don Gonzalo V., e interpuesta demanda ante el Juzgado de lo Social, éste el 30 de julio, dicta sentencia declarando la improcedencia del despido, al no haber acreditado y probado la empresa la causa alegada.

El trabajador don Gonzalo, desde el 20 de junio, viene prestando servicios laborales en otra empresa.

2. La empresa «X.L.», previo expediente contradictorio abierto al miembro del Comité de Empresa don Ricardo M., en el cual oyó a éste y al resto de los miembros del comité, notificó el despido al mismo, que impugnado fue declarado improcedente por el Juzgado de lo Social.

3. La empresa «Metalúrgicas Ramos» comunica mediante carta de fecha de 9 de junio el despido disciplinario del trabajador Samuel, cuyo contrato temporal expiraba el 12 de agosto. En sentencia del Juzgado de lo Social de fecha de 9 de septiembre se declara la improcedencia del despido.

**CUESTIONES**

1. Determínense los efectos del despido disciplinario de don Gonzalo V.
2. Examínense los efectos del despido del trabajador don Ricardo M.
3. ¿Qué efectos tendrá la declaración de improcedencia del despido disciplinario del trabajador temporal Samuel?
4. Naturaleza jurídica de los salarios de tramitación en los despidos improcedentes.



### NORMATIVA APLICABLE

- R.D. Leg. 1/1995, de 24 de marzo (*L.L.V.*, Trabajo, Cap. I, Sec. 1.<sup>a</sup>, Ap. 1.<sup>a</sup>, *I.L.* 2474), que aprueba el texto refundido del E.T.
- R.D. Leg. 2/1995, de 7 de abril (*L.L.V.*, Trabajo, Cap. IX, Sec. 2.<sup>a</sup>, Ap. 2.<sup>a</sup>, *I.L.* 2800), que aprueba el texto refundido de la L.P.L.

— Ley 3/2012

### SOLUCIONES

1. Declarado improcedente por el Juzgado de lo Social, el 30 de julio, el despido del trabajador don Gonzalo V., ante esa sentencia, la empresa en el plazo de 5 días desde la notificación de la misma, en escrito dirigido al Juzgado de lo Social, o mediante comparecencia en el mismo, tiene derecho a una doble opción: a) abonar al trabajador una indemnización consistente en 45 días de salario por año de servicio, con un límite de 42 mensualidades, extinguiendo la relación laboral; b) o bien, readmitir al trabajador en su puesto de trabajo, en las mismas condiciones en que vino prestando servicios. En ambos supuestos ha de abonar los salarios del período comprendido entre la fecha de efectos del despido, y la de notificación de la sentencia, o, hasta la fecha en que el trabajador ocupó otro empleo remunerado, si esta ocupación fuese anterior a la sentencia (en el supuesto examinado, se deberían esos salarios de tramitación hasta el 19 de junio desde el 14 de mayo) (artículos 56.1 del Estatuto de los Trabajadores y 110 de la Ley de Procedimiento Laboral). En los **supuestos de prestar servicios el trabajador despedido en otra empresa durante la tramitación del proceso de despido, de probar la empresa esa prestación de servicios, sin acreditar los salarios devengados**, el Tribunal Supremo, Sala 4.<sup>a</sup>, en sentencias de 2 de junio de 1992 y 31 de enero de 1996 (*I.L.* J385/1996), considera que **surge la presunción de haberse percibido el importe del salario mínimo interprofesional**, cuya cuantía será deducida de los salarios de tramitación. Señalar que, para el cálculo de la indemnización se **computa el tiempo de prestación de servicios, de ser diferente a la antigüedad reconocida**, de modo que ha de excluirse el período de excedencia forzosa, todo ello salvo pacto en contrario, [sentencias T.S. Sala Social, de 24 de julio de 1989, 19 de diciembre de 1989, 15 de febrero de 1990, 27 de junio de 1991, 8 de marzo de 1993 (*I.L.* 5675/1993) y 30 de junio de 1997 (*I.L.* J1115/1997)].

En el supuesto de que la empresa, en el plazo de 5 días, no ejercite su opción, se entiende que opta por la readmisión (artículo 56.3 del Estatuto de los Trabajadores).

Cuando se opte por la readmisión, la empresa puede subsanar los defectos de forma que motivan la improcedencia del despido, efectuando un nuevo despido por la misma causa, y con efectos desde ese momento, siempre que ello se comunique dentro de los siete días siguientes a la notificación de la sentencia (artículo 110.4 de la Ley de Procedimiento Laboral). Para permitir que se realice ese despido el Tribunal Supremo considera que el **plazo de prescripción de la falta laboral muy grave** se interrumpe desde la fecha del primer despido, reanudándose el plazo con la sentencia que declara la improcedencia [sentencias de 4 de marzo de 1988, 14 de junio de 1990 y 22 de julio de 1996 (*I.L.* J1330/1996)].

Ante el despido improcedente, en el que se opta por la indemnización, viene siendo ya numerosa la jurisprudencia del Tribunal Supremo, que considera que el acto extintivo se produce con la decisión empre-



sarial de extinguir, y no con la sentencia, la cual no sería constitutiva, sino declarativa, con efectos «ex tunc» (así, en sentencias, Tribunal Supremo, Sala Social de 7 de diciembre de 1990 y de 4 de febrero de 1991).

En la doctrina científica, defienden el carácter extintivo de la decisión empresarial, ante un despido improcedente, de optarse por la indemnización, autores como MONTOYA MELGAR.

Estas conclusiones, no serían válidas para el despido nulo, que no rompe la vigencia de la relación laboral.

2. Declarado improcedente el despido del trabajador don Ricardo M., al ser éste miembro del comité de empresa, la doble opción que se abre ante un despido improcedente ya no corresponde realizarla a la empresa, sino al trabajador (artículos 56.4 del Estatuto de los Trabajadores y 110.2 de la Ley de Procedimiento Laboral).

Ante ese despido, la empresa abrió previo expediente contradictorio, oyendo al interesado y al resto de los componentes del comité de empresa, al amparo de los artículos 55.1 y 68.a) del Estatuto de los Trabajadores, y 106.2 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Si el trabajador opta por la readmisión, ésta deviene obligatoria, siendo la sentencia ejecutada en esos términos [artículos 280.1.a) de la Ley de Procedimiento Laboral y 56.4 del Estatuto de los Trabajadores].

Por último, decir, que entre la fecha de efectos del despido, y la de la notificación de la sentencia se deben salarios de tramitación. Por otro lado instada la ejecución de la misma, habiéndose optado por la readmisión, ha de garantizarse el ejercicio de los derechos propios del cargo de miembro del comité de empresa [artículos 282.c) y 300 Ley de Procedimiento Laboral].

3. En el supuesto enunciado nos encontramos con una sentencia de 9 de septiembre en la que se declara la improcedencia del despido del que fue objeto el trabajador Samuel el 9 de junio, quien se hallaba vinculado con la empresa mediante un contrato temporal hasta el 12 de agosto. Ante ello surge la cuestión de determinar qué efectos jurídicos producirá la sentencia de fecha de 9 de septiembre en una relación laboral que expiró con anterioridad (el 12 de agosto).

Como es sabido ante un despido improcedente se impone la obligación del empresario de abonar los salarios de tramitación, así como la opción de o bien extinguir la relación laboral abonando la indemnización legal o bien mantener viva ésta readmitiendo al trabajador (artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 110.1 de la Ley de Procedimiento Laboral). Opción legal en este supuesto de readmisión que deviene materialmente imposible de cumplir, motivo por el que el Tribunal Supremo, Sala de lo Social, en sentencias de 29 de enero de 1997 (I.L. J87/1997), 14 de abril de 1997 (I.L. J829/1997) y 28 de abril de 1997 (I.L. J802/1997), impone al empresario el cumplimiento de las otras obligaciones legales, esto es, el abono de los salarios de tramitación y la indemnización legal cifrada en cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año con un máximo de cuarenta y dos mensualidades, calculadas hasta la fecha de la finalización teórica del contrato (el 12 de agosto) y no hasta la notificación de la sentencia.

La doctrina unificada con esas sentencias viene a rectificar el criterio jurisprudencial anterior, en virtud del cual, al trabajador temporal despedido improcedentemente se le reconocía el derecho a percibir como indemnización un montante nunca superior a los salarios dejados de percibir desde el período de la fecha del despido hasta la fecha teórica de finalización del contrato, para evitar un enriquecimiento injusto



del trabajador (criterio de la sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social de 13 de mayo de 1991, así como del Tribunal Central de Trabajo de 25 de abril de 1985).

4. Según una línea jurisprudencial, ante el despido improcedente con opción por la indemnización, la sentencia de despido no sería constitutiva sino declarativa, de modo que el despido del empresario, desde que se decreta, constituiría en sí mismo el acto extintivo de la relación laboral, teniendo desde su notificación plenos efectos jurídicos. Para esta concepción, los Tribunales al conocer la cuestión se pronunciarán sobre la procedencia, improcedencia o nulidad del despido, con el despliegue de efectos que ello conlleva, pero bien entendido, que el acto originario extintivo tiene autonomía constitutiva. Pues bien partiendo de esa línea jurisprudencial, ha habido sentencias que consideran que si el acto extintivo se produce con la decisión empresarial, los salarios de tramitación en ese despido improcedente con opción por la indemnización, tendrían naturaleza resarcitoria o indemnizatoria [sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 3 de diciembre de 1987, 7 de diciembre de 1990, 13 de mayo de 1991, 30 de enero de 1991, 19 de mayo de 1994 (I.L. 674/1995) y 14 de marzo de 1995 (I.L. 8050/1995)].

En cambio, para una segunda línea jurisprudencial los salarios de tramitación, en el despido improcedente con opción por la indemnización, serían verdaderos salarios (Sala de lo Social, sentencias de 9 de mayo de 1988 y 7 de julio de 1995, así como, la Sala de lo Contencioso-administrativo en sentencias de 21 de diciembre de 1988, 27 de marzo de 1989, 29 de junio de 1989, 4 de julio de 1995, 11 de julio de 1995, 21 de octubre de 1996, 29 de noviembre de 1996 y 25 de febrero de 1997). Para esta línea jurisprudencial, el despido nulo y el improcedente con opción por la readmisión, no tendría el acto o decisión empresarial valor extintivo, con lo cual la relación laboral se restablece en su plenitud, y los salarios de tramitación serían auténticos salarios, y no meras indemnizaciones. Esta es la postura reciente del Tribunal Supremo, el que partiendo de una interpretación literal del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley de Procedimiento Laboral; así como de una interpretación sistemática, considera que los salarios de tramitación son auténticos salarios. Así podemos leer en el fundamento de Derecho tercero de la sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 7 de julio de 1994 (I.L. 982/1995), lo siguiente:

«Tercero.—Por otra parte, una interpretación literal de la normativa vigente conduce a apreciar la naturaleza salarial de estos devengos pues el artículo 55.4 del Estatuto de los Trabajadores impone al empresario la obligación de abonar los “salarios dejados de percibir” en caso de declaración de despido nulo y el artículo 56.1.b) del Estatuto de los Trabajadores expresa que la obligación empresarial se contrae a una cantidad equivalente a los salarios dejados de percibir en caso de despido improcedente (en los mismos términos, los artículos 110.1 y 113 de la Ley General de Procedimiento Laboral), abandonando la expresión “indemnización complementaria” que se utilizaba en las disposiciones legales anteriores.

También se afirma su carácter salarial en el artículo 33.1 del Estatuto de los Trabajadores cuando establece la obligación del Fondo de Garantía Salarial de abonar los salarios pendientes de pago y, a tal efecto, dice que se considera salario «la indemnización complementaria por salarios de tramitación.

De otro lado los salarios de tramitación están sujetos a cotización a la Seguridad Social y, como informa el Ministerio Fiscal, este dato reafirma su carácter salarial y no indemnizatorio. [...] Igual mandato se desprende del artículo 281.b) de la Ley de Procedimiento Laboral, [...] y de la disposición adicional segunda de la Ley 4/1990, de 29 de junio, estas dos últimas normas referidas al abono por parte del Estado de las cuotas de la Seguridad Social por los salarios de tramitación en la medida que excedan de los sesenta días que como tope debe abonar el empresario en caso de despido improcedente según el artículo 56.5 del Estatuto de los



Trabajadores». Al ser la sentencia de 1994, las referencias al artículo 56.5 del Estatuto de los Trabajadores y disposición adicional segunda de la Ley 4/1990 han de entenderse realizadas al artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores de 1995. Igualmente las referencias al artículo 282.b) de la Ley de Procedimiento Laboral, han de entenderse al nuevo artículo 281.b) de la actual Ley de Procedimiento Laboral.

Ante esta segunda línea jurisprudencial, que parecía ser la más correcta y la definitiva, el Tribunal Supremo **siembra de nuevo la confusión, al decantarse por la antigua concepción**, en la sentencia de su Sala 4.<sup>a</sup>, de fecha 14 de marzo de 1995, que vuelve a defender el carácter indemnizatorio de los salarios de tramitación.

Con **independencia de defenderse una u otra naturaleza**, con la nueva redacción del artículo 56.1, último párrafo, del Estatuto de los Trabajadores, si surge la **obligación legal de cotizar a la Seguridad Social** por los salarios de tramitación, al establecerse la obligación de mantener el alta en Seguridad Social hasta la fecha de devengo de esos salarios de tramitación. El Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-administrativo, en sentencias de 21 de marzo de 1997, 25 de febrero de 1997, 21 de octubre de 1996 y 29 de noviembre de 1996, ha defendido la obligación de cotizar a la Seguridad Social por los salarios de tramitación, incluso por los que excedan de sesenta días desde la interposición de la demanda.

Sobre salarios de tramitación véase el supuesto práctico número 27 de la parte V de este volumen.



**SUPUESTO PRACTICO 18**

***DESPIDO DISCIPLINARIO. FORMA***

La empresa «M.V.» procede a comunicar por escrito, el 16 de julio, a los trabajadores sus despidos por las siguientes causas:

1. Carta destinada al oficial de segunda, don Andrés:

«La dirección de la empresa le comunica que, con efectos del 19 de julio, queda usted despedido por las razones que usted ya conoce, y que se le comunicaron verbalmente.»

2. Carta destinada al especialista don Enrique J.:

«La dirección de la empresa, mediante el presente escrito, le comunica su despido por sus reiteradas faltas de asistencia al trabajo.»

3. Carta destinada al auxiliar administrativo don Pablo R.:

«La dirección de la empresa, mediante el presente escrito, le comunica su despido disciplinario debido al comportamiento últimamente observado por usted.»

**CUESTIONES**

1. ¿Cómo habrá de ser calificado el despido del oficial de segunda don Andrés, de ser impugnado judicialmente, considerando el tenor de la carta de despido?
2. ¿Ante qué clase de despido disciplinario nos encontraríamos partiendo de la carta remitida por la empresa al trabajador don Enrique J.?
3. Determínese ante qué clase de despido disciplinario nos hallamos, considerando la carta remitida a don Pablo R.
4. Consecuencias jurídicas de los tres despidos disciplinarios.



## NORMATIVA APLICABLE

- R.D. Leg. 1/1995, de 24 de marzo (*L.L.V.*, Trabajo, Cap. I, Sec. 1.ª, Ap. 1.ª, *I.L.* 2474), que aprueba el texto refundido del E.T.
- R.D. Leg. 2/1995, de 7 de abril (*L.L.V.*, Trabajo, Cap. IX, Sec. 2.ª, Ap. 2.ª, *I.L.* 2800), que aprueba el texto refundido de la L.P.L.

## SOLUCIONES

1. El despido disciplinario se configura en nuestro ordenamiento jurídico como un acto formal para el cual se exige una determinada forma —**la escrita**— exigiéndose un determinado contenido mínimo a ese escrito, al tener que indicarse en el mismo: a) de modo claro, indubitado, **los hechos** que motivan el despido, que deben ser hechos tipificados legalmente, como incumplimientos contractuales graves y culpables, merecedores de la máxima sanción del despido y b) **la fecha**, a partir de la cual va a surtir efectos el despido, fecha que ha de coincidir con la conducta inequívoca del empresario de poner fin a la relación laboral por esa causa (artículo 54 y 55 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 108 de la Ley de Procedimiento Laboral).

**De incumplirse alguno de esos requisitos**, falta de comunicación escrita, insuficiencia formal de la propia carta de despido, —al no consignar, o consignar insuficientemente los hechos, produciendo indefensión en el trabajador—, o al no consignarse la fecha de efectos, **el despido disciplinario ha de calificarse como improcedente** (artículo 108.1. de la Ley de Procedimiento Laboral y artículo 55.4 del Estatuto de los Trabajadores). Calificación ésta que habrá de realizarse si no concurren móviles discriminatorios, o violación de derechos fundamentales (artículo 108.3 de la Ley de Procedimiento Laboral).

Pues bien, hemos de examinar si la carta de despido remitida a don Andrés reúne los requisitos de forma que necesariamente han de concurrir para no producirse indefensión del trabajador y, conocer éste, los hechos concretos que se le imputan para articular su defensa jurídica.

Del propio tenor de la carta de despido, en la que se le imputan al trabajador unos hechos que no se describen, indicándose que el despido es debido a las «razones que usted ya conoce y que se le comunicaron verbalmente», hemos de concluir que no se reúne el requisito esencial de consignar claramente los hechos imputados, ya que, ni tan siquiera se desprende de esa vaguísima expresión que los hechos sean incumplimientos contractuales. En igual sentido, el Tribunal Central de Trabajo, en su ya clásica y meritoria sentencia de 15 de febrero de 1973 estimó que no se cumplía el requisito de forma en el escrito en el que se comunicaba al trabajador su despido por las razones que ya conocía. Igualmente, el Tribunal Supremo, en sus sentencias de 17 de abril de 1973, 17 de diciembre de 1985, 11 de marzo de 1986, 20 de octubre de 1987, 19 de enero de 1988, 3 de octubre de 1988, 22 de octubre de 1990, 13 de diciembre de 1990 y 28 de abril de 1997 (*I.L.* J802/1997).

Es por ello, por lo que nos hallamos ante **un despido improcedente, por defectos de forma** (artículo 108.1. de la Ley de Procedimiento Laboral y artículo 55.4 del Estatuto de los Trabajadores).



2. La carta remitida a don Enrique J. no reúne tampoco el requisito formal de comunicación escrita, clara, nítida e indubitada de los hechos constitutivos del incumplimiento contractual, grave y culpable.

Decir que se le despide por sus reiteradas faltas de asistencia, sin especificar los días y fechas de la inasistencia, produce indefensión al trabajador, no siendo una válida imputación de cargos. En ese sentido, y para el supuesto planteado, se pronunció ya, el Tribunal Central de Trabajo, en sentencias de 5 y 14 de julio de 1977, y el Tribunal Supremo, en sentencia 28 de julio de 1986.

Es por ello, por lo que nos hallamos ante un **despido improcedente por defectos de forma** (artículo 55.4 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 108.1 de la Ley de Procedimiento Laboral), salvo que el motivo sea discriminatorio o atente contra los derechos fundamentales (artículo 108.3 de la Ley de Procedimiento Laboral).

3. Ante la carta de despido remitida a don Pablo R., hemos de concluir igualmente, que nos hallamos ante un **despido improcedente por defectos de forma**, ya que no se especifican los hechos constitutivos de un incumplimiento contractual, grave y culpable, lo que produce indefensión al trabajador, al no poderse defender de unos hechos concretos (sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 7 de mayo de 1974). Por otro lado no se conoce si esos hechos serían, en sí mismos, incumplimientos contractuales (artículo 108.1 de la Ley de Procedimiento Laboral y artículo 55.4 del Estatuto de los Trabajadores).

4. Al amparo de lo establecido por el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 110 de la Ley de Procedimiento Laboral, si el despido se declara improcedente, y los trabajadores afectados no ostentan la condición de delegados sindicales o representantes de los trabajadores, el empresario en el plazo de cinco días siguientes a la sentencia que efectúe esa declaración podrá optar, o bien por readmitir a los trabajadores, con la obligación de abonar los salarios de tramitación, o bien por extinguir las relaciones laborales abonando a los trabajadores una indemnización legal de 45 días de salario por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades, y los salarios de tramitación hasta la fecha de la notificación de la sentencia, o hasta que los trabajadores se coloquen en otra empresa, si la colocación es anterior. [Para el cálculo de la indemnización legal se computa el tiempo de servicios y no la antigüedad, de modo que se ha de excluir el período de excedencia forzosa, sentencias del T.S., Sala Social, de fechas 24 de julio de 1989, 19 de diciembre de 1989, 15 de febrero de 1990, 27 de junio de 1991, 8 de marzo de 1993 (I.L. 5675/1993) y 30 de junio de 1997 (I.L. J1115/1997)]. De haberse optado por la readmisión, el empresario dispone de un nuevo plazo de siete días naturales para, subsanando los defectos de forma, efectuar un nuevo despido por la misma causa, con efectos desde ese momento (artículo 110.4 de la Ley de Procedimiento Laboral). Considera el Tribunal Supremo que ese **plazo de siete días se suspende, durante los días empleados en dar audiencia a los delegados sindicales**, si es un despido de un trabajador afiliado a un sindicato [sentencia de la Sala 4.ª, de 10 de noviembre de 1995, de unificación de doctrina (I.L. J196/1996)].

Igualmente entiende el Tribunal Supremo que el **plazo de prescripción de la falta muy grave que motivó el despido se interrumpe desde el momento en que se decreta el primer despido hasta la sentencia que declara la improcedencia**, para permitir que en los siete días puedan subsanarse los defectos de forma e instar por los mismos hechos nuevamente el despido [sentencias de 4 de marzo de 1988, 14 de junio de 1990 y 22 de julio de 1996 (I.L. J1330/1996)].

En todo caso, en ambos supuestos, el empresario habrá de mantener las altas en Seguridad Social, hasta el período correspondiente a los salarios de tramitación.

De no ejercitar la opción legal en plazo se entiende, «ope legis», que se opta por la readmisión.

Marzo (1) 1998

PT-493

Esto ya no es así. Aplica la reforma.  
Art 110.4 Ley de Procedimiento Laboral

no a la de 20 días para volver a ejercer opción  
por subsanación de los requisitos de forma. En 20 días desde el 7 de agosto.

78

46



Los salarios de tramitación a cargo de la empresa tienen dos limitaciones. En primer lugar, el empresario podrá reclamar del Estado los salarios abonados correspondientes a un período posterior a sesenta días hábiles desde la fecha de presentación de la demanda (artículo 57.1 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 110.1 de la Ley de Procedimiento Laboral); en segundo lugar, si el empresario en la conciliación previa reconoció la improcedencia del despido y ofreció a los afectados la indemnización legal y el importe de los salarios de tramitación, depositando ambas cuantías en el plazo de 48 horas en el Juzgado de lo Social a disposición de los trabajadores, los salarios de tramitación debidos se extienden hasta la conciliación previa.

↳ Ley de T-Social.

d?

↳ 90 días  
(Ley 3/2012)

NO

**SUPUESTO PRACTICO 16**

***EXTINCION POR CAUSAS OBJETIVAS***

1. La empresa «Molturados R.K.», con una plantilla de 45 trabajadores, el 20 de mayo, comunicó por escrito a ocho de sus empleados que con efectos del 22 de junio se extinguirían sus relaciones laborales por causas económicas, remitiendo una copia de la comunicación a los representantes de los trabajadores. En la empresa habían cesado a instancias de la misma el 17 y el 19 de mayo, respectivamente, los trabajadores, don Rafael, en virtud del artículo 49.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, al no alcanzar el rendimiento pactado expresamente al efecto en el contrato de trabajo, y doña Luisa, por mutuo acuerdo. Igualmente, con fecha 19 de mayo se produjo la extinción de las relaciones laborales de otros tres trabajadores mediante despido disciplinario procedente.

2. La empresa «Mecánicas Sáez» comunicó el 20 de mayo, con efectos del 20 de junio, la extinción del contrato de trabajo de doña Margarita, por faltas justificadas al trabajo durante el período de 11 de marzo a 30 de abril, sin que en ese período se hubiese superado el 3 por ciento de absentismo en el centro de trabajo.

La trabajadora se hallaba vinculada con la empresa desde hacía nueve meses.

3. La empresa «Mecánicas Sáez» comunicó en plazo pertinente el 22 de mayo, la extinción del contrato de don Roberto G., poniéndole a su disposición la indemnización de 120 días de salario, al tener una antigüedad en la empresa de 6 años, concediéndole durante el preaviso licencia retribuida de seis horas semanales. La causa de extinción que la empresa alegó y justificó fue la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo, siendo el cambio técnico razonable, y habiendo transcurrido tres meses.

**CUESTIONES**

1. Califique la extinción de la relación laboral de los ocho trabajadores de la empresa «Molturados R.K.»
2. ¿Ha de poner la empresa «Molturados R.K.» la indemnización legal a disposición de los trabajadores simultáneamente a la entrega de la carta de extinción de las relaciones laborales?



3. Califíquese la extinción de la relación laboral de doña Margarita, y sus efectos.
4. Califíquese la resolución de la relación laboral de don Roberto G., y sus efectos.
5. Plazo para recurrir la extinción que tendrían los interesados.

### NORMATIVA APLICABLE

- R.D. Leg. 1/1995, de 24 de marzo (*L.L.V.*, Trabajo, Cap. I, Sec. 1.<sup>a</sup>, Ap. 1.<sup>o</sup>, *I.L.* 2474), que aprueba el texto refundido del E.T.
- R.D. Leg. 2/1995, de 7 de abril (*L.L.V.*, Trabajo, Cap. IX, Sec. 2.<sup>a</sup>, Ap. 2.<sup>o</sup>, *I.L.* 2800), que aprueba el texto refundido de la L.P.L.
- L. 63/1997, de 26 de diciembre (*L.L.V.*, Trabajo, Cap. VII, Sec. 5.<sup>a</sup>, Ap. 1.<sup>o</sup>, *I.L.* 5341), de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida.
- Directiva 98/59/CE, de 20 de julio de 1998 (DOCE de 12 de agosto, *I.L.* 3145), relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.

### SOLUCIONES

1. La comunicación de la empresa a los ocho empleados acerca de las extinciones de sus relaciones laborales por causas económicas, sin tramitación del expediente contemplado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, se pretende realizar al amparo del artículo 52 apartado c) del mismo, acogiéndose a las referidas causas siempre que la concurrencia de éstas quede objetivamente acreditada por el empresario ante la reclamación judicial de los trabajadores.

En el artículo 52, apartado c) del Estatuto de los Trabajadores, se regula la extinción por causas objetivas cuando exista la necesidad, **objetivamente acreditada**, de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que afecte a un umbral de trabajadores inferior a diez empleados en empresas de menos de cien de plantilla. Véase en el supuesto práctico número 12 de esta parte el **criterio jurisprudencial de causa económica**.

¿Nos hallamos ante ese supuesto legal? En principio no se supera con las extinciones el umbral de los diez trabajadores. Ahora bien, al amparo del artículo 51.1, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, aplicable a estos efectos para determinar si se supera o no el umbral de operarios afectados por el artículo 51, deberán tomarse en consideración no sólo las extinciones efectuadas directamente por esa causa, sino que también han de computarse las extinciones producidas en un período de noventa días, por iniciativa del empresario, en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador, siempre que su número sea al menos de cinco.

En función de ello, a los ocho trabajadores afectados podrían adicionarse, en principio, las cinco extinciones del 17 y 19 de mayo, que se hallan dentro del período de noventa días, por cuanto que, según las



cación, la indemnización legal, y por último, porque el índice de absentismo en el centro de trabajo no supera el 5 por ciento en los dos meses consecutivos (artículo 53.4 del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 122.2 de la Ley de Procedimiento Laboral).

Los efectos de la extinción serán los del despido nulo (artículo 53.5 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 123, párrafo 2 de la Ley de Procedimiento Laboral). Se condenará al empresario a la obligatoria readmisión del trabajador en su puesto de trabajo con abono de los salarios dejados de percibir.

4. La extinción sería procedente, ya que la empresa puso a disposición del interesado la indemnización de 120 días de salario, que es la pertinente para una antigüedad de 6 años [artículo 53.1.b) del Estatuto de los Trabajadores], le remitió la comunicación por escrito con mención de la causa, y acreditó la concurrencia de la misma la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo, siendo el cambio razonable y habiendo transcurrido tres meses (artículo 53.5 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 122.1 de la Ley de Procedimiento Laboral).

Por otro lado, esa comunicación respetó el plazo de preaviso, aunque ello no provocaría la nulidad.

Los efectos de la procedencia de la extinción serían que el trabajador consolidara la indemnización recibida, y se hallaría en situación legal de desempleo con derecho a la prestación o subsidio correspondiente si reúne los demás requisitos [artículo 53.5.a) del Estatuto de los Trabajadores y artículo 123.1 de la Ley de Procedimiento Laboral].

Debe aclararse que para los trabajadores contratados al amparo de la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, la indemnización por despido objetivo improcedente es de treinta y tres días de salario por año de servicios con un máximo de veinticuatro mensualidades.

5. El artículo 53.3 del Estatuto de los Trabajadores establece expresamente que contra la decisión extintiva podrá recurrir el trabajador como si se tratase de un despido disciplinario.

Paralelamente, y en congruencia con ello, el artículo 121.1 de la Ley de Procedimiento Laboral establece que el plazo para ejercitar la acción comenzará a contarse a partir del día siguiente a la fecha de extinción, pudiéndose anticipar el ejercicio de su acción a partir del momento en que se reciba la comunicación empresarial del preaviso. Plazo de ejercicio de la acción que será de 20 días hábiles, siendo un plazo de caducidad a todos los efectos (artículo 59.3 del Estatuto de los Trabajadores).

Handwritten note: No contar el preaviso, o sea excluirlo en el cálculo de la indemnización no determina la improcedencia del despido, si se pagaron los días de dicho preaviso a la indemnización correcta.

primeras interpretaciones doctrinales (VALDÉS DAL-RÉ), «dies ad quem» (día final de cómputo del período de los noventa días) será la fecha de comunicación de la extinción de las relaciones laborales.

Para ello hemos de determinar si esas cinco extinciones reúnen los requisitos del artículo 51.1 apartado 3.º del Estatuto de los Trabajadores, es decir, que sean a instancias del empresario, y que sean por causas no inherentes a la persona del trabajador. Con la exigencia de esos requisitos se viene a trasponer al derecho interno la exigencia de la Directiva 98/59/CE, de 20 de julio de 1998. En primer lugar, las extinciones de las relaciones laborales de esos otros cinco trabajadores son a instancias del empresario, pero en segundo lugar, ¿son extinciones por causas no inherentes a las personas de esos trabajadores? La extinción de la relación laboral de doña Luisa ha sido por mutuo acuerdo, que según VALDÉS DAL-RÉ no es causa inherente a la persona del trabajador (en esa medida esta extinción computa a efectos de determinar si es aplicable el despido colectivo). Por otro lado, la extinción de don Rafael ha sido por la causa consignada en el contrato al efecto —no alcanzar un determinado rendimiento— al amparo del artículo 49.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, que en principio computaría al ser la causa del artículo 49.1.b) del Estatuto de los Trabajadores no inherente a la persona del trabajador. Ahora bien, en este supuesto, la condición resolutoria en que consiste la causa consignada es una condición cuyo cumplimiento es directamente imputable al operario —no obtener el rendimiento—, de modo que en esa medida, esa causa pende de un hecho o evento del trabajador, con lo cual, es inherente a la persona del trabajador, y por tal condición no computa para determinar la aplicación de la extinción al amparo del artículo 51, en lugar del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores. Por último, los despidos disciplinarios procedentes, al ser por causa inherente a la persona del trabajador, quedan excluidos «ex lege» del cómputo.

Es por ello, por lo que, a los ocho trabajadores afectados por las extinciones al amparo del artículo 52 apartado c), del Estatuto de los Trabajadores sólo se puede sumar la extinción de doña Luisa, no alcanzando las extinciones la cifra de diez afectados, de modo que ello viabiliza la aplicación del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores y excluye la aplicación del artículo 51 del mismo. A la hora de elegir los trabajadores el empresario ostenta el derecho de libre selección, siempre que aquellos ocupen puestos de trabajo afectados por la medida extintiva, se preserven las garantías legales de permanencia (representantes legales o sindicales de los trabajadores), y siempre que la elección no sea constitutiva de una conducta fraudulenta, discriminatoria, constitutiva de abuso de derecho, ni implique la mera sustitución de empleo fijo por empleo temporal [sentencia del T.S., Sala Social, de 19 de enero de 1998 (I.L. J69/1998)].

Señalar finalmente que, según el Tribunal Supremo, cabe el despido objetivo del artículo 52, apartado c) del Estatuto de los Trabajadores, cuando existiendo pérdidas, la medida extintiva contribuya a superar esa situación deficitaria conjuntamente con otras medidas [sentencia de 24 de abril de 1996 (I.L. J1156/1996)].

2. Al hallarnos ante una extinción de relaciones de trabajo por causa económica, al amparo del artículo 52, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores y como excepción para todas las demás causas extintivas de ese precepto estatutario, se dispensa a la empresa la obligación de poner a disposición de los trabajadores, simultáneamente a la comunicación escrita, el importe de la indemnización legal, siempre que la precaria situación económica lo justifique y lo haga constar expresamente el empresario en aquella comunicación.

3. La extinción de la relación laboral de doña Margarita ha de calificarse como nula, ya que no se hace constar claramente la causa de las faltas justificadas, por cuanto pudieran ser debidas a huelga legal, maternidad, vacaciones, etc.; en segundo lugar, la empresa, no puso a disposición de la trabajadora, con la comuni-

## SUPUESTO.

---

Un Trabajador ha recibido una carta de despido, en la que se le comunica que será baja a partir de un mes de la fecha de la carta, debido a una disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de su trabajo durante los dos últimos meses. La empresa conoce, por la ficha personal de este trabajador, que no se trata de un miembro del comité de empresa ni de un delegado de personal, pero que si se encuentra afiliado a un sindicato. A la fecha de la baja, el empresario le presenta las liquidaciones pendientes y un finiquito, que el trabajador se niega a firmar.

### PREGUNTA:

- Es correcto el procedimiento empleado.
- Que actuaciones puede realizar el trabajador a consecuencia del mismo.

## RESPUESTA.

---

El procedimiento empleado no es del todo correcto, ya que si el trabajador se encuentra afiliado a un sindicato, tal y como le consta en el fichero personal del trabajador, debería haber dado audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

Como el despido ha sido realizado inobservando lo dicho anteriormente, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumplierse los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que solo surtirá efectos desde su fecha, solo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la seguridad social.



Como el trabajador no esta de acuerdo con la decisión unilateral tomada por el empresario, y no ha firmado el recibo del finiquito (ya que le condicionaría la posterior reclamación), tiene un plazo de veinte días para actuar.

Este trabajador que ve extinguida su relación laboral puede proceder con las siguientes actuaciones:

- Acto de conciliación. Es un requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento por despido ante el juzgado de lo social. Se debe presentar la demanda de conciliación ante la unidad de mediación, arbitraje y conciliación de la dirección Provincial de trabajo, en el plazo de veinte días hábiles desde el momento del despido.

- En el caso de que no haya acuerdo, el trabajador deberá presentar una demanda ante el **juzgado de lo social** en los días que faltan para los 20, una vez descontados los transcurridos desde el despido hasta la presentación de la demanda de conciliación.

- Recurrir contra la sentencia ante la Sala de lo **Social del Tribunal Superior de Justicia**, en los 5 días siguientes a la notificación de la sentencia por parte del juzgado de lo social.

↳ *plazo de suplicación.*

↳ *Ante el SMA (unaa)  
de la D. General de  
trabajo (Ministerio  
de Empleo).  
En cada Provincia  
tiene una unidad  
& porta esta  
sede.  
En Extremadura.  
C/ Huelan, 6  
BA.*



## **CASO PRÁCTICO.**

---

A Don Santiago Madrazo, miembro del comité de empresa, le es comunicado por el director de personal, la extinción de su contrato de trabajo por causa objetiva de ineptitud sobrevenida en el desempeño de su puesto de trabajo. La comunicación es realizada por escrito, sin plazo de preaviso.

A su vez, el comité de empresa solicita la apertura de un expediente contradictorio en relación con este despido.

### **SE PREGUNTA.**

1. Es correcto el procedimiento utilizado.
2. Tiene derecho el representante a expediente contradictorio.
3. Cual es el procedimiento correcto.



## RESPUESTA.

1. Si, puesto que el requisito exigible, es la comunicación por escrito al trabajador expresando la causa y aquí se cumple.

*SÍ NO ES POR ESCRITO ES IMPROBEMENTE*

El no cumplir el plazo de preaviso legal de 15 días, no es motivo de improcedencia.

2. No, puesto que este derecho solamente lo tienen los representantes de los trabajadores en los supuestos de comisión de faltas graves y muy graves.

3. Además de la comunicación por escrito con expresión de la causa, son requisitos necesarios:

Con la comunicación, poner a disposición del trabajador una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.

Conceder al trabajador un plazo de preaviso mínimo de 15 días, computado desde la entrega de la comunicación.

Dar al trabajador una licencia de 6 horas a la semana, sin pérdida de la retribución, con objeto de buscar nuevo empleo.

Normativa aplicable al caso:

- Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, arts. 51, 52 y 53. TRLET.
- Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, arts. 120 y ss. TRLPL.

*↳ Ley de Jurisdicción Social.*

*↳ 15 días.*



## ¿SON CAUSA DE DESPIDO LAS BAJAS SUCESIVAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL?

Ya la reforma laboral de 2010 estableció como causa objetiva de la extinción del contrato las faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcanzaran el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses. ~~(aunque se establecía un requisito: que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo superara el 5% en los mismos periodos de tiempo (anteriormente este límite era del 5%).~~

(Para el artículo correspondiente del ET)

Sin embargo, el Real Decreto-Ley 3/2012 ha dado una nueva vuelta de tuerca en el tema del absentismo, tanto es así, que según la nueva redacción del artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores se permite a las empresas extinguir la relación laboral por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses, sin referencia alguna al absentismo total de la plantilla.

Lo que se mantiene igual son las situaciones que no se consideran faltas de asistencia, esto es:

- Las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma.
- El ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores.
- Los accidentes de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia y paternidad.
- Licencias y vacaciones.  
→ (EC, EP).
- Enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.
- Las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud.

9) Pi los q obedecen a un tratamiento de cáncer o enfermedad grave (muere)

En teoría, y poniendo un ejemplo muy extremo, un trabajador con jornada de lunes a viernes, realizaría en dos meses unas 44 jornadas aproximadamente, lo que supondría que dos ausencias al trabajo (debe tratarse de ausencias intermitentes) causadas por sendas bajas por incapacidad temporal por contingencias comunes (por ejemplo, una gripe y una lumbalgia) que sumaran 9 días laborables (equivalente al 20% de las jornadas hábiles), podrían convertirse en causa de despido.

Este despido objetivo por faltas de asistencia tendría una indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades.

Hay q tener en cuenta q antes deba haber faltado un 5% en los 12 meses anteriores.



IMPORTANTE

Prácticas no laborales en empresas.

DECIARLOS

RD 1543/11.

- Con personas jóvenes, desempleadas de entre 18 y 25 años,  
 q tengan cualificación profesional, para recibir o escase  
 experiencia / bajo la dirección de un tutor, en los centros de  
 trabajo, y con un duración entre 3m y 9m. o con SEPE si tiene contrato de  
 trabajo en + CCORP?  
 La empresa debe tener un acuerdo con el Sxpa (Extremadura).  
 El Sxpa hace la preselección de candidatos y percibirá parte  
 de apoyo y un certificado al final. (La subsect. fund. por la empresa).  
 Inducidos en RGSS. (RD 1493/11). según DA 3ª Ley 27/11  
 de medidas del sist. de S.S.

DSC

La empresa recibe un acuerdo con el joven para q realice las  
 prácticas en sus empresas, en el marco de la R. Social empresarial.  
 En esto se le explica todo.  
 No separar la existencia de relación laboral con la empresa.

- los jóvenes deben poseer título de nivel universitario, FP grado y superior,  
 o equivalentes, o certif. de profesionalidad.  
 No deberán haber tenido rel. lab. > 3m en la misma  
 actividad. No cuentan las prácticas del título.

- Se comunicará a la Jptª de la Reg.

- P.e. o Mínimo 80% S.M.R.M. / mes.

- En reg. chubir se pedirá fijar ~~requisitos~~ compromisos por contratados al final.

