

guía n°10

tipos de

despidos

y extinciones
de contratos



COMARCAL SUR
MADRID

Guía nº10

Tipos de despidos y extinciones de contrato

Edita:
Secretaría de Acción
Sindical y Jurídica

Comarcal Sur Madrid de la
Confederación Nacional del
Trabajo

Madrid, septiembre de 2020
(edición digital)

Asesoría Jurídica
Castillo y Danés Abogados
castilloydanesabogados.com

Fotografía: Byron Maher©

Diseño: *kreiva.es*



Guía Sindical por CNT Comarcal Sur
bajo licencia Creative Commons
Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada

Introducción	05
Despidos y extinciones por voluntad de la empresa	06
Extinciones del contrato por voluntad de el/la trabajador/a	13
Reclamaciones contra los despidos: despido improcedete o despido nulo	18
Diferencia entre indemnización y finiquito	20
Consejos antes de firmar un despido	21



*El **sindicato**
siempre defenderá
cualquier **puesto** de
trabajo, y pondrá
todos sus recursos
para protegerlos*

1 INTRODUCCIÓN

En esta guía veremos primero los motivos por los que una empresa puede despedir o romper la relación laboral; y luego todos los motivos por el que el/la trabajador/a puede a su vez romper la relación laboral; indicando en cada caso los requisitos, el derecho a una indemnización y si esa extinción habilita para pedir las ayudas por desempleo.

Posteriormente se analizará cuando un despido puede ser declarado improcedente y cuando nulo, y las consecuencias en cada caso. Hay que recordar que actualmente todo despido es procedente, hasta que el/la trabajador/a reclama contra el mismo, y la empresa reconoce la improcedencia o la nulidad, o lo estima un juzgado.

Y por último la diferencia entre el finiquito y la indemnización, y una serie de consejos a la hora de firmar el despido y el finiquito.

Toda extinción debe de ser por escrito

Lo primero que hay que aclarar es que toda relación laboral debe de romperse siempre por escrito. Ya sea la empresa o el/la trabajador/a que quiere romper el contrato, debe

de notificarlo a la otra parte siempre por escrito, a fin de que quede clara la terminación de la relación laboral, y el motivo de la misma.

Un despido verbal, donde no se entregue una comunicación por escrito, no cumpliría los requisitos formales, y podría ser considerado un despido improcedente.



Consulta nuestras guías jurídicas y sindicales

nº1 ERTE´s de Fuerza Mayor

nº2 ERTE´s causas objetivas

nº3 Teletrabajo, reducción de jornada y conciliación

nº4 Derechos laborales empleadas de hogar

nº5 Contrato temporal, obra y servicio o eventuales

nº6 Trabajo a distancia y teletrabajo

nº7 ERE´s Despidos colectivos

nº8 ERTE´s Suspensión temporal de empleo

nº9 Tipos de contratos laborales

comarcalsur.cnt.es

2. DESPIDOS Y EXTINCIONES POR VOLUNTAD DE LA EMPRESA

1. No superación del periodo de prueba

Mientras dure el periodo de prueba, la empresa puede indicar al trabajador/a que rompe la relación por no superarlo.

El empresario no tiene que indicar los motivos por los que no se ha superado el periodo de prueba.

La empresa no tendrá que comunicar ningún preaviso, ni indemnizar al/la trabajador/a por el tiempo trabajado.

El/la trabajador/a podrá pedir las ayudas por desempleo en caso de cumplir con los requisitos.

2. Fin del contrato temporal por obra o servicio

Cuando la obra o el servicio para el que se está contratado/a finaliza, la empresa puede finalizar el contrato, informando al/la trabajador/a por escrito de este hecho.

La empresa tendrá que preavisar con 15 días de antelación, cuando

la relación laboral ha durado más de 1 año, y tendrá que pagar una indemnización de 12 días de salario por cada año trabajado.

En caso de que la obra no haya finalizado realmente, el contrato esté en fraude de ley, o se haya continuado trabajando después de finalizar la obra, este tipo de finalizaciones podrían considerarse un despido improcedente.

El/la trabajador/a podrá pedir las ayudas por desempleo si cumple con los requisitos.

3. Fin del contrato temporal eventual por circunstancias de la producción

Cuando pasa el tiempo fijado en el contrato o la eventualidad por la que se ha contratado al/la trabajador/a, la empresa tendrá que notificar la finalización de la relación laboral al/la trabajador/a, y abonar una indemnización de 12 días de salario por cada año trabajado.

La empresa no tendrá que preavisar a al/la trabajador/a.

Si el contrato estaba en fraude de ley, se ha continuado trabajando después de la eventualidad que motivó el contrato, o se ha finalizado antes de que pase el tiempo indicado en el contrato, esta finalización del contrato podría considerarse un despido. Improcedente.

En caso de cumplir los requisitos, el/la trabajador/a podrá pedir las ayudas por desempleo.

4. Fin del contrato temporal de interinidad

Cuando el/la trabajador/a sustituido/a vuelve a su puesto de trabajo o pierde el derecho a la reserva del puesto de trabajo, la empresa podrá finalizar el contrato de interinidad realizado para sustituirle.

La notificación deberá ser por escrito, sin tener que preavisar al/la trabajador/a ni tener que abonar indemnización alguna.

Si el contrato está en fraude de ley, o no se ha reincorporado realmente el/la trabajador/a o no ha perdido su derecho a la reserva del puesto,

existen diferentes causas por las que una empresa puede realizar un despido, pero todas ellas sujetas a normas

este fin de contrato podría suponer un despido improcedente.

El/la trabajador/a podrá pedir las ayudas por desempleo, en caso de cumplir los requisitos.

5. Fin de los contratos formativos (prácticas o aprendizaje y formación)

Una vez pase el tiempo de duración indicado en el contrato, la empresa podrá finalizar el contrato en prácticas o de formación y aprendizaje, informando por escrito al/la trabajador/a.

Tendrá que informar con un preaviso de 15 días, si el contrato ha durado

más de 1 año, pero no tendrá que indemnizar al/la trabajador/a.

Si los contratos están en fraude de ley o se finalizan antes de que pase la duración pactada, esta finalización podría ser considerada un despido improcedente.

Si cumple los requisitos, el/la trabajador/a podrá pedir las ayudas por desempleo.

6. Por las causas consignadas válidamente en el contrato

En el contrato, empresa y trabajador/a, pueden pactar una serie de causas por las que el contrato finaliza. Por lo que, la empresa puede finalizar el contrato cuando se dé la causa pactada. La empresa tendrá que informar al/la trabajador/a, por escrito.

Se tendrá derecho a una indemnización o se tendrá que preavisar, solo si así se ha pactado.

En caso de que la causa pactada suponga un abuso de derecho por parte de la empresa, o no haya ocurrido realmente la causa pactada, podrá considerarse el despido como improcedente.

El/la trabajador/a **NO** podrá acceder a las ayudas por desempleo.

si una empresa ejecuta varios despidos en un breve periodo de tiempo, puede tratarse de un ERE encubierto

7. Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad de la empresa.

Cuando se está contratado directamente por una empresa individual (un/a autónomo/a), y este muere, se jubila o queda incapacitado/a, se extinguirá la relación laboral.

El/la trabajador/a tendrá derecho a una indemnización equivalente a una mensualidad de salario.

No es necesario dar un preaviso.

Si el motivo alegado para la extinción no sea cierto, el despido podrá ser reconocido como improcedente.

El/la trabajador/a podrá pedir las ayudas por desempleo, en el caso de cumplir los requisitos.

8. Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo

Cuando una empresa no pueda continuar con el trabajo por un motivo de *fuerza mayor*, podrá proceder al despido de los trabajadores. Tendrá que hacerlo a través de un procedimiento de despido colectivo por *fuerza mayor*, debiendo de ser autorizado por la *Autoridad Laboral*.

La empresa, una vez autorizado el despido colectivo, deberá de informar del despido de forma individual a cada trabajador/a.

La empresa deberá abonar una indemnización de 20 días de salario por cada año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades. La *Autoridad Laboral* puede decidir que toda o parte de esta indemnización sea abonada por el *Fondo de Garantía Salarial* (FOGASA).

En caso de no ser cierta la fuerza mayor, no cumplirse los requisitos objetivos, o no pagarse la indemnización, el despido podría ser calificado como improcedente.

El/la trabajador/a, si cumple los requisitos, podrá pedir las ayudas por desempleo.

«
Cualquier despido que no se ciña a la norma, plazos y causas podrá recurrirse como improcedente o nulo
»

9. Despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas

Una empresa puede despedir a un/a trabajador/a por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción, teniendo que entregar al/la trabajador/a una carta explicando los motivos.

Es necesario que haya un preaviso de 15 días.

El/la trabajador/a tiene derecho a una indemnización de 20 días de salario por cada año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

Si las causas alegas por la empresa no son ciertas, si la carta de despido no cumple con los requisitos formales, o la empresa no ha abonado la indemnización, el despido podría ser declarado improcedente. También podría ser declarado nulo, si se ha despedido objetivamente a un número de trabajador es/as suficiente como para que la empresa tuviese que haber hecho un despido colectivo.

El/la trabajador/a estará en situación legal para pedir las ayudas por desempleo, si cumple los requisitos.

10. Despido colectivo

Cuando una empresa quiera despedir por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a varios/as trabajadores/as, deberá de hacerlo a través de un despido colectivo. Se tendrá que hacer así cuando:

- Una empresa de hasta 100 trabajadores/as despide a 10 trabajadores/as.
- Una empresa de entre 100 y 300 trabajadores/as despide al 10% de los trabajadores/as.
- Una empresa de más de 300 trabajadores/as despide a 30 trabajadores/as.
- Una empresa despida a toda la plantilla, siendo al menos 5 trabajadores/as, por cierre de la empresa.

La empresa tendrá que hacer un periodo de consultas con los representantes de los/as trabajadores/as y luego comunicar individualmente a cada trabajador/a, con una carta indicando los motivos.

El despido se debe comunicar con un preaviso de 15 días.

Los/as trabajadores/as afectados/as por el despido colectivo tienen derecho a una indemnización mínima

ante un despido colectivo, la afiliación al sindicato y la defensa a través de la sección sindical es fundamental

de 20 días de salario por cada año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades (la indemnización podrá ser superior, si así se ha pactado en el periodo de consultas).

La posibilidad de que el despido sea declarado improcedente varía dependiendo de las circunstancias del periodo de consultas y reclamación o no contra el despido colectivo por parte de los representantes de los/as trabajadores/as. En todo caso, si la indemnización no ha sido abonada o está mal calculada, el despido individual podrá ser declarado improcedente.

La persona despedida, cumpliendo los requisitos, podrá pedir las ayudas por desempleo.

*** Consulta la guía:**

nº7 ERE's Despidos colectivos

11. Despido objetivo por ineptitud o falta de adaptación del/la trabajador/a

Una empresa puede despedir cuando existe una ineptitud del/la trabajador/a, siempre que sea posterior a la contratación. Igualmente podrá despedir cuando un/a trabajador/a no se adapte a las modificaciones técnicas realizadas por la empresa, siempre que la empresa haya dado un curso al/la trabajador/a para facilitar la adaptación y hayan pasado al menos 2 meses desde que se realizó la modificación o se acabó el curso de formación.

La empresa tendrá que notificar el despido por escrito, explicando los motivos, preavisando con 15 días.

El/la trabajador/a tendrá derecho a una indemnización de 20 días de salario por cada año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

En caso de no ser ciertas las causas del despido, no haber cumplido la empresa con los requisitos formales, o no haber pagado la indemnización correcta, el despido podrá ser declarado improcedente.

Si el/la trabajador/a cumple con los requisitos, podrá pedir las ayudas por desempleo.

12. Despido disciplinario

La empresa puede despedir disciplinariamente cuando el/la trabajador/a ha realizado un incumplimiento grave y es culpable. El *Estatuto de los Trabajadores* solo indica como motivos de despido disciplinario:

- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Las ofensas verbales o físicas al/la empresario/a o a las personas que trabajan en la empresa o a los/as familiares que convivan con ellos/as.
- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al

las personas que trabajan allí o a la dirección de la empresa.

Pero normalmente los *Convenios Colectivos* o los *Acuerdos Laborales* de algunos sectores, establecen otros motivos de despido disciplinario, así como otros requisitos.

La empresa tendrá que notificar el motivo del despido por escrito, indicando claramente los motivos y los hechos imputados. Además, en el caso de ser representante de los /as trabajadores/as o delegado sindical, deberá de haberse realizado antes un expediente contradictorio. Si se está afiliado a algún sindicato, se tendrá que informar a la sección sindical.

- El despido suele ser inmediato, sin ningún tipo de preaviso.
- El/la trabajador/a no tendrá derecho a ninguna indemnización.

Si las causas del despido no son ciertas o la carta de despido no cumple los requisitos formales necesarios, el despido podría ser considerado improcedente.

En el caso de cumplir los requisitos, se podrá pedir las ayudas por desempleo.

3. EXTINCCIONES DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DE/LA TRABAJADOR/A

1. No superación del periodo de prueba

Mientras dure el período de prueba, el/la trabajador/a puede indicar a la empresa que rompe la relación por no superarlo. El/la trabajador/a no tiene que indicar los motivos por los que no se ha superado el periodo de prueba.

- No se necesita dar ningún preaviso.
- El/la trabajador/a **NO** podrá pedir las ayudas por desempleo.

2. Extinción por movilidad geográfica

Las empresas pueden cambiar de centro de trabajo a un/a trabajador/a, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En el caso de que se tenga objetivamente que cambiar de domicilio por el cambio de lugar de trabajo, el/la trabajador/a tiene la opción de optar por extinguir la relación laboral, con una indemnización de 20 días de salario por

durante el periodo de prueba ninguna de las partes debe dar preaviso del despido o de la baja voluntaria

cada año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

El/la trabajador/a, tendrá que notificar por escrito esta decisión a la empresa antes de que la medida se haga efectiva.

Aunque la decisión de extinguir la relación laboral es del/la trabajador/a, esta viene motivada por un cambio hecho por la empresa, y el/la trabajador/a tendrá derecho a pedir las ayudas por desempleo, en el caso de reunir los requisitos necesarios.

3. Extinción por modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Las empresas pueden cambiar las condiciones de los/as trabajadores/as preavisando de la medida con 15 días de antelación.

Cuando la modificación es sustancial y afecta a la jornada, al horario, al trabajo a turnos, al salario o las funciones a realizar (cuando no es una mera movilidad funcional), el/la trabajador/a puede optar por rescindir su contrato, con derecho a una indemnización de 20 días de salario por cada año trabajado, con un máximo de 9 mensualidades.

El/la trabajador/a tendrá que informar a la empresa por escrito que elige esta opción antes de que la medida se haga efectiva.

A pesar de que es el/la trabajador/a el que rompe la relación laboral, al venir motivada por una modificación hecha por la empresa, el/la trabajador/a puede pedir las ayudas por desempleo, si cumple los requisitos.

4. Mutuo acuerdo

El/la trabajador/a puede pactar con la empresa romper la relación laboral mediante un acuerdo.

En este caso se tendrá derecho a una indemnización solo si se pacta expresamente, la cual estará sujeta

a las retenciones correspondientes de *IRPF*. Este acuerdo debería de ser firmado por empresa y trabajador/a por escrito.

El/la trabajador/a **NO** tiene acceso a las ayudas por desempleo en este caso.

5. Por las causas consignadas válidamente en el contrato

En el contrato, empresa y trabajador/a, pueden pactar una serie de causas por las que el contrato finaliza. Por lo que, el/la trabajador/a puede finalizar el contrato cuando se dé la causa pactada.

El/la trabajador/a tendrá que informar a la empresa, por escrito, de este hecho, y la empresa tendrá que aceptarlo.

Se tendrá derecho a una indemnización o se tendrá que preavisar, solo si así se ha pactado.

El/la trabajador/a **NO** podrá acceder a las ayudas por desempleo.

6. Baja voluntaria o dimisión

El/la trabajador/a puede dejar un trabajo en el momento que quiera, indicando por escrito a la empresa que presenta su baja voluntaria.

Tendrá que dar un preaviso a la empresa de 15 días naturales, aunque en el *Convenio Colectivo* o en el contrato de trabajo pueden establecerse preavisos superiores.

- No se tendrá derecho a ninguna indemnización por el tiempo trabajado.
- El/la trabajador/a **NO** podrá pedir ayudas por desempleo después de romper así un contrato.

7. Reconocimiento de incapacidad permanente total o absoluta del trabajador/a

Aunque no es una ruptura por voluntad del/la trabajador/a, sí es por una causa imputable al trabajador/a y no a la empresa.

Cuando a un/a trabajador/a se le reconoce una *Incapacidad Permanente incompatible con continuar trabajando*, se extingue la relación laboral, sin derecho a una indemnización.

No obstante, el/la trabajador/a tiene una reserva de su puesto de trabajo, si en el plazo de 2 años mejora su patología y se revisa su incapacidad, declarándole acto para trabajar.

El/la trabajador/a **NO** tiene derecho a solicitar las ayudas por desempleo, ya que pasa a cobrar la pensión correspondiente.



recuerda que un despido muchas veces es un situación inesperada, y ante cualquier duda acude al sindicato



8. Muerte del/la trabajador/a

Cuando el/la trabajador/a muere debido a un accidente de trabajo, en algunos *Convenios Colectivos* se reconocen indemnizaciones o si no sería necesario el estudio de la situación concreta.

En caso de muerte natural, existe jurisprudencia que reconoce una indemnización de 15 días de salario, a favor del/la cónyuge, pareja de hecho, hijos/as menores de 18 años o incapacitados/as, hermanos/as menores de edad a su cargo o ascendientes sexagenarios o incapacitados.

9. Jubilación del trabajador/a

Cuando la persona trabajadora llega a la edad de jubilación, solicita la jubilación y esta viene aprobada, se extingue la relación laboral, sin derecho a ninguna indemnización por el tiempo trabajado.

El/la trabajador/a **NO** puede pedir las ayudas por desempleo, al pasar a cobrar la pensión de jubilación.

10. Extinción por incumplimientos de la empresa

Un/a trabajador/a puede pedir la extinción de la relación laboral por

incumplimientos realizados por la empresa:

- a) cuando realice una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sin seguir el procedimiento legal, y cuando el cambio afecta a la dignidad del/la trabajador/a.
- b) cuando la empresa deja de pagar el salario o hay retrasos continuados en el pago.
- c) cuando la empresa hace otros incumplimientos graves de sus obligaciones (salvo que sea por *fuerza mayor*) o cuando una empresa no cumple una sentencia que obliga a reponer al/la trabajador/a a las condiciones anteriores a una modificación sustancial o a una movilidad geográfica.

En estos casos el/la trabajador/a tiene que presentar una papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación contra la empresa, solicitando la extinción de la relación laboral. En el caso de que la empresa no acceda a la extinción, deberá continuarse el procedimiento, presentando una demanda ante los Juzgados de lo Social y que sea la sala quien rompa el contrato.

En este caso, se puede solicitar que se reconozca una indemnización equivalente al despido improcedente, de 45 días de salario por cada año trabajado, con un máximo de 42 mensualidades antes del 12/02/2012, y de 33 días de salario por cada año trabajado después de esta fecha, con un máximo de 24 mensualidades.

Una vez rota la relación laboral, bien por acuerdo con la empresa homologado oficialmente o bien por sentencia, el/la trabajador/a tendrá derecho a solicitar las ayudas por desempleo, si cumple los requisitos.

11. Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género

Una trabajadora, víctima de violencia de género, puede romper el contrato de trabajo cuando tenga que dejar su trabajo por su condición de víctima. Tendrá que notificar esta decisión a la empresa, por escrito, para que sea aceptada por esta. En este caso no se tiene derecho a una indemnización por el tiempo trabajado.

una trabajadora víctima de violencia de género, puede romper el contrato de trabajo y pedir ayudas de desempleo

La trabajadora podrá pedir las ayudas por desempleo, si cumple los requisitos.



Si la situación de violencia de género o acoso se diera en una empresa con sección sindical de la CNT, está y el sindicato pondrán todos los medios de apoyo, acompañamiento y asesoramiento con la mujer trabajadora que lo haya sufrido, y todas las medidas legales contra el agresor.

A la vez exigirá a la empresa las responsabilidades que pudiera tener en caso de omisión y no actuación ante el agresor o acosador, e instará siempre ha que se creen protocolos y planes de acción para erradicar y actuar ante cualquier tipo de agresión que se diera en el centro de trabajo.

4. RECLAMACIONES CONTRA LOS DESPIDOS: DESPIDO IMPROCEDENTE Y DESPIDO NULO

Cuando un/a trabajador/a es despedido/a, tiene 20 días hábiles (sin contar sábados, domingos o festivos) para impugnar el despido, en caso de no estar de acuerdo. El primer paso es presentar una papeleta de conciliación ante el *Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación*, y en caso de no haber acuerdo con la empresa en el acto de conciliación, una demanda ante el Juzgado de lo Social.

Procedente:

- El despido se queda tal y como lo calificó desde el principio la empresa y se considera que, tanto los motivos como los formalismos del despido están bien hechos por la empresa.
- El/la trabajador/a no recibe más indemnización que la inicialmente recibida.

Los despidos, se consideran procedentes, salvo que la empresa reconozca que el despido es improcedente o nulo en un acto de conciliación administrativo o judicial; o que así lo indique un/a Juez mediante una sentencia.

Improcedente:

- Un despido es considerado improcedente cuando la empresa no ha realizado el tipo de despido correcto, no ha cumplido los requisitos formales necesarios, o los motivos alegados para despedir no son ciertos.

En este caso la empresa elige entre readmitir al/la trabajador/a, y pagar los salarios dejados de recibir entre el despido (con descuento de otros salarios que se hayan podido recibir o ayudas por desempleo), o indemnizar al/la trabajador/a con una indemnización de 45 días de salario por año trabajado, con un máximo de 42 mensualidades antes del 12/02/2012, y de 33 días de salario por cada año trabajado después de esta fecha, con un máximo de 24 mensualidades.

- Si la empresa opta por la readmisión, el/la trabajador/a tendrá que devolver la indemnización que haya recibido hasta ese momento, y percibirá los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el día de la reincorporación, cotizando la empresa por ese

período. De los salarios dejados de recibir se descontarán otros salarios que se hayan podido recibir y la prestación por desempleo cobrada (pero se tendrá por consumido el desempleo que hubiera percibido desde el despido al devolverse el paro cobrado).

- Si la empresa opta por la indemnización, tendrá que pagar la indemnización correspondiente o la diferencia entre la recibida y la correspondiente a la improcedencia.

Nulo:

Un despido es calificado como nulo cuando la empresa no ha realizado el tipo de despido correcto, no se han cumplido los requisitos formales o las causas alegadas no son ciertas, y además si:

- 1) Se ha producido una discriminación del/la trabajador/a.
- 2) Se ha realizado vulnerando los derechos fundamentales del/la trabajador/a, como puede ser la actividad sindical.
- 3) Afecta a los/as trabajadores/as durante la maternidad/paternidad, riesgo en el embarazo o lactancia, o habiendo solicitado estos derechos.

si la causa de despido vulnera derechos fundamentales, reclamaremos su nulidad

- 4) Las trabajadoras embarazadas (aunque no lo sepa la empresa).
- 5) Las/os trabajadores/as en permiso de lactancia, excedencia o reducción de jornada por cuidado de hijo/a o familiar, o hayan pedido este derecho.
- 6) Las trabajadoras que hayan pedido la suspensión del contrato por ser víctima de violencia de género.
- 7) Durante los 12 meses posteriores a la maternidad/paternidad.

Si el despido es nulo, la empresa tendrá que readmitir al/la trabajador/a en su puesto, pagándole los salarios dejados de recibir desde la fecha del despido hasta la reincorporación (descontando otros salarios o ayudas por desempleo que haya podido recibir en ese periodo); y el/la trabajador/a tendrá que devolver la posible indemnización

5. DIFERENCIA ENTRE INDEMNIZACIÓN Y FINIQUITO

que haya recibido por el despido. Es necesario aclarar que finiquito e indemnización no es lo mismo.

Finiquito o liquidación

Es el dinero que la empresa tiene que pagar al/la trabajador/a compuesto por todas las cantidades por pagar al trabajador/a en el momento de dejar de trabajar.

Normalmente está compuesto por el salario de los días del último mes trabajado, los días de vacaciones no disfrutados, la parte proporcional de las pagas extra (si no están prorrateadas), horas extras pendientes, y cualquier otra cantidad como gastos, comisiones, incentivos, atrasos..., retribuciones en su mayoría sujetas a retenciones de *IRPF* y a cotización a la *Seguridad Social*.

Se tiene derecho a cobrar el finiquito siempre, independientemente de cómo haya finalizado la relación laboral. La empresa tiene que entregar el último día de trabajo un documento de finiquito, indicando con las cantidades que debe el/la trabajador/a.

siempre se tiene derecho a un finiquito, dado que es la liquidación del salario y otros conceptos por abonar

Indemnización

Es un dinero que se paga por el tiempo trabajado en la empresa, y depende de la antigüedad y el salario recibido.

El/la trabajador/a solo tiene derecho a una indemnización en los casos en los que específicamente es reconocido (en la cuantía prevista en cada caso) o cuando el despido es declarado improcedente.

El importe de la indemnización no cotiza a la *Seguridad Social*.



consejos antes de firmar un despido o finiquito

Estos consejos se deben seguir cuando es la empresa la que notifica una finalización de la relación laboral, a la hora de firmar esa comunicación; y siempre que se firma un finiquito, aunque haya sido el/la trabajador/a quien haya finalizado el contrato.

Antes de firmar nada

es necesario pedir una copia de todo lo que la empresa quiere que se firme, y ver que la copia que entregan está sellada por la empresa.

Lo primero

que conviene poner es la fecha del día en que se está firmando. Es especialmente importante por si hubiese que reclamar.

Puedes pedir

que en el momento de la firma esté presente un/a representante de los/as trabajadores/as contigo. Si se pide y la empresa no admite su presencia, conviene indicarlo «no permitida presencial del/la representante de los/as trabajadores/as»

Antes de la firma

poner «pendiente de revisión» o «no conforme». De esta forma, en el caso de que hubiese que reclamar algo, se podrá hacer con más garantías.

Si en el documento

pone que se recibe una cantidad de dinero y no se ha recibido indicarlo claramente poniendo «pendiente de recibir».

Ante cualquier despido

recurre al sindicato, para verificar si la causa del despido es legal y las cantidades recibidas son correctas. El sindicato, como la sección sindical si la hubiera, valorarán las estrategias jurídicas y sindicales para revertir el despido.

Ante cualquier duda, recuerda, siempre poner **NO CONFORME** junto a tu firma, y acudir al Sindicato.



ASESORÍA SINDICAL Y JURÍDICA

en la sede del Sindicato
los martes y jueves de
19:00h a 21:30h

ASESORÍA ONLINE

rellena el formulario y nos
pondremos en contacto
contigo, o bien por correo
electrónico a:

sindical@comarcalsur.cnt.es





AFILIATE AL SINDICATO

martes y jueves de
19:00h a 21:30h

afiliación online:

Para afiliarte desde casa
descárgate el formulario de
afiliación en:

comarcasur.cnt.es

o escríbenos al correo:
info@comarcasur.cnt.es

el sindicato
que nos defiende



Comarcal Sur Madrid

Paseo Alberto Palacios 2, Villaverde Alto. Madrid.
info@comarcalsur.cnt.es fcs-villaverde.cnt.es