

GUIA UTIL ANTE EL DESPIDO

Con la extinción del contrato de trabajo se pone fin al vínculo jurídico que liga a las partes, y ello supone la ruptura definitiva del contrato de trabajo. Con la extinción también cesan de forma definitiva las obligaciones básicas de ambas partes con la única excepción de las derivadas del pacto de no competencia que, en su caso, pudiera haberse acordado.

- **Llegado este momento el empresario adquiere las siguientes obligaciones:**

- Proporcionar al trabajador documentación e información con la que el trabajador pueda acreditar la extinción de la relación laboral, principalmente con el objeto de solicitar las prestaciones de desempleo.
- Liquidar al trabajador las cantidades que corresponden a conceptos devengados y pendientes de abono en el momento de la extinción, suscribiéndose el oportuno finiquito.
- Abonar al trabajador, en su caso, una indemnización tasada o legalmente fijada

1) Documentación a entregar al trabajador en caso de extinción de la relación laboral (artículo 49.2 ET y RD 625/85, art. 21.5)

A la finalización de la relación laboral, el **empresario** debe entregar al trabajador:

- **1. El certificado de empresa.** Es un documento dónde se recogen diversos datos del trabajador, tipo de contrato, causa del cese, así como los documentos de cotización correspondientes a los 180 últimos días cotizados, esto es, los días naturales que efectivamente se hayan cotizado hasta completar un total de 180 días (incluidas vacaciones) a contar hacia atrás desde la fecha de suspensión o extinción de la relación laboral. No obstante, los empresarios están obligados a estar integrados en el Sistema RED (<http://www.SEPE.es>), por lo que su envío al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) se debe producir por medios electrónicos a través de CERTIFIC@2, quedando exentos de entregar al trabajador el certificado de empresa en formato papel.
- **2. Una propuesta del documento de liquidación** de las cantidades que le adeude o finiquito, al comunicarle la denuncia del contrato o, en su caso, el preaviso de extinción.

2) Documento de finiquito (artículo 49.2 ET)

Es práctica habitual, aunque no obligatoria para las partes, que cuando finaliza el contrato de trabajo se presente a la firma del trabajador el denominado "recibo de saldo y finiquito".

El contenido del finiquito es variable, pudiéndose distinguir en todo caso dos aspectos, el extintivo y el liquidatorio, que no siempre han de concurrir. El extintivo se refiere a la declaración de que el contrato ha quedado extinguido mientras que el liquidatorio se refiere al saldo de cuentas que es, al propio tiempo, recibo de cantidad y declaración adicional de que las partes nada se deben entre sí como consecuencia de la finalización del contrato. En

este caso el finiquito incorpora una declaración de voluntad del trabajador expresiva de que no tiene ninguna reclamación pendiente frente al empleador.

Para calcular el importe de la liquidación debemos incluir los siguientes conceptos:

- Salarios pendientes de pago.
- Parte proporcional de las pagas extras. Este apartado solo se tendrá en cuenta si las pagas no se cobran prorrateadas.
- Vacaciones no disfrutadas.
- Cualquier cantidad que la empresa deba al trabajador y que haya generado a su favor en los últimos 12 meses.

3) Indemnización tasada o fijada legalmente

A continuación, se recoge un cuadro-resumen donde figuran las **indemnizaciones legales** previstas en relación a las distintas causas de extinción del contrato, incluyéndose los topes máximos establecidos en algunos casos.

Causa de extinción	Indemnización legal	Desempleo	Normativa
1. Mutuo acuerdo	-	No	ET art.49.1.a)
2. Consignada en el contrato	-	Sí	ET art.49.1.b)
3. Contrato Obra o servicio	12 días/año	Sí	ET art.49.1.c) y D. T 8.1
4. Dimisión del trabajador (*) Víctimas de violencia de género.	-	No (*) Sí: víctimas de violencia de género.	ET art.49.1.d) (*) ET art.49.1.m
5. Extinción indemnizada por voluntad del trabajador			
a) Rescisión unilateral:	20 días/año con un máximo de 9 meses (mod. de condiciones de trabajo) o 12 meses (traslado)	Sí	ETart.41.3.2º y art 40.1)
b) Resolución judicial	33 días/año con un máximo de 24 meses	Sí	ETart.50.2, 56.1 y DT11
6. Muerte del trabajador	15 días de salario	No	ET art.49.1.e)
7. Incapacidad del trabajador	-	No	ET art.49.1.e)
8. Jubilación del trabajador	-	No	ET art.49.1.f)
9. Muerte, incapacidad y jubilación del empresario	1 mes	Sí	ET art.49.1.g-
10. Extinción de la personalidad jurídica	20 días/año con un máximo de 12 meses	Sí	ET art.49.1.g)

Causa de extinción	Indemnización legal	Desempleo	Normativa
11. Despido objetivo:			
a) Despido objetivo improcedente	33 días/año con un máximo de 24 meses	Sí	ETart.53.5, 56.1 y DT11
b) Despido objetivo procedente	20 días/año con un máximo de 12 meses	Sí	ET art.53.1.b)
13. Despido disciplinario improcedente	33 días/año con un máximo de 24 meses	Sí	ET 56.1 y DT11

Para el cálculo de la indemnización, puede utilizarse la calculadora disponible en la web de acceso público del CGPJ: <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Servicios/Utilidades/Calculo-de-indemnizaciones-por-extincion-de-contrato-de-trabajo/>

- La extinción del contrato de trabajo supone también una serie de **trámites necesarios para el trabajador**, tendentes al cobro de la prestación por desempleo.

Para ello, deberá presentar su solicitud de reconocimiento de la prestación dentro del plazo de 15 días hábiles (sin sábados, domingos ni festivos) a contar de la fecha del cese efectivo en el trabajo, mediante la obtención de cita previa, bien a través de su sede electrónica, <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones.html>, bien a través del teléfono 901010210. La información sobre la oficina a la que se debe acudir está disponible en la sede electrónica <https://sede.sepe.gob.es/portalSede/>, y a través del teléfono 90119999.

La solicitud de prestación deberá estar acompañada de la siguiente documentación:

- Documentos de identificación y afiliación, incluyendo el libro de familia si el solicitante tiene hijos menores.
- Documentación acreditativa de la situación legal de desempleo (carta de despido o acta de conciliación administrativa o resolución judicial definitiva).
- Documento acreditativo de la titularidad de la cuenta bancaria donde se va a domiciliar el pago de la prestación

La duración de la prestación dependerá de los períodos de cotización, siendo la siguiente:

Período de cotización (en días)	Período de prestación (en días)
Desde 360 hasta 539	120
Desde 540 hasta 719	180
Desde 720 hasta 899	240
Desde 900 hasta 1.079	300

Período de cotización (en días)	Período de prestación (en días)
Desde 1.080 hasta 1.259	360
Desde 1.260 hasta 1.439	420
Desde 1.440 hasta 1.619	480
Desde 1.620 hasta 1.799	540
Desde 1.800 hasta 1.979	600
Desde 1.980 hasta 2.159	660
Desde 2.160	720

Las cuantías máximas y mínimas de la prestación son las siguientes:

Trabajador	Cuantía mínima/mes		Cuantía máxima/mes	
Hijos a cargo (Menores 26 años)	Porcentaje IPREM + 1/6	Cuantía 2025	Porcentaje IPREM + 1/6	Cuantía 2025
Ninguno	80%	560 €	175%	1.225 €
Uno	107%	749 €	200%	1.400€
Dos o más	107%	749 €	225%	1.575 €

Si el trabajador decide IMPUGNAR el despido, deberá realizar previamente un intento de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones (ET art.83).

Los servicios administrativos de mediación y conciliación son:

- En el caso de la comunidad de Madrid, el SERVICIO DE MEDIACION ARBITRAJE Y CONCILIACION (SMAC): (<https://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/espacio-smac>)
- En el caso de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, el SERVICIO REGIONAL DE RELACIONES LABORALES (SERLA): <https://www.serla.es/es/presentacion-telematica/descarga-formularios>
- En el caso de Castilla La Mancha, en el SERVICIO DE MEDIACION, CONCILIACION Y ARBITRAJE LABORAL: (<https://www.jccm.es/sede/tramite/KA4>)

La presentación de la papeleta suspende los plazos de caducidad, reanudándose el cómputo al día siguiente de intentada la conciliación o transcurridos 15 días hábiles desde su presentación sin que se haya celebrado.