



## El preaviso en los contratos de trabajo

por Equipo de redacción



► Gestión anuncios

Contratos trabajo

Trabajo INEM

Horas trabajo

Convenio trabajo

¿Con qué antelación es necesario que empresa o trabajador informen a la otra parte de todo aquello que afecte al contrato de trabajo?

Explicamos qué son los preavisos, cuándo son obligatorios y cómo deben realizarse.

### Índice de contenidos de este artículo

¿Qué es el preaviso?

Requisitos formales de un preaviso. Recomendaciones

En el preaviso, ¿las fechas se cuentan con días hábiles o días naturales?

El preaviso en las bajas voluntarias

El preaviso en los despidos

El preaviso en los contratos temporales

Preaviso de no superación del periodo de prueba

Otros preavisos de la empresa al trabajador

Otros preavisos del trabajador a la empresa



## Trabaja de Chófer Privado

Más info: Salario Fijo + Variable. Madrid. ¿Te interesa? Déjanos tus datos y te llamamos. Ir a [empleo.landings.jobandtalent.com](http://empleo.landings.jobandtalent.com)



## Qué hacer en caso de despido - Consejos a tener en cuenta.

Abogado laboralista explica cómo proceder en caso de despido. Ir a [fontelles.com](http://fontelles.com)



### ¿Qué es el preaviso?

El preaviso es un el plazo de tiempo con el que una parte del contrato de trabajo (la empresa o el trabajador) le tiene que informar a la otra de un hecho que afecta al contrato, como imponer cambios en las condiciones, un despido, etc.

*Ejemplos: La empresa pide al trabajador que haga horas complementarias, poner fin al contrato, desplazarlo a otra sede, etc. El trabajador va a presentar una baja voluntaria, pedir una excedencia, etc. ¿Con qué tiempo de antelación debe avisarse en cada caso a la otra parte?*

Los preavisos sobre los que vamos a tratar en este artículo son, en su mayoría, son los mínimos que garantiza la ley. No obstante, puede haber otros más amplios si así se contempla en [el contrato de trabajo](#) o en el [convenio colectivo](#).

### Requisitos formales de un preaviso. Recomendaciones

#### Los preavisos de la empresa al trabajador

Toda comunicación que dé la empresa tiene que ser siempre por escrito, indicando lo que se preavisa, la fecha de efectos de la situación indicada y los motivos.

El trabajador, ante la duda, debe de firmar todo de la siguiente forma:

## Qué hacer en caso de despido

Abogado laboralista explica cómo proceder en caso de despido. Ir a [fontelles.com](http://fontelles.com)



- Pedir una copia de todo lo que se tenga que firmar y quedársela.
- Poniendo “no conforme” o “pendiente de revisión”
- La fecha del día que se recibe. Por si la empresa indica en la carta otra fecha.
- La firma. Es lo último que se pone, y siempre después de los otros pasos.

#### Los preavisos del trabajador a la empresa

Igualmente, recomendamos que los preavisos del trabajador a la empresa se den siempre por escrito, poniendo de forma clara la fecha en la que se entregue, e indicando lo que se comunica: [la baja voluntaria](#), la [solicitud de una excedencia](#)... Al presentarlo se tiene que quedar con una copia el trabajador con el sello de la empresa, como demostración de qué día se ha dado el preaviso correspondiente. En el caso de que la empresa no quiera coger el escrito, se tiene que [enviar por burofax](#) .

No es para nada aconsejable dar un preaviso de forma verbal, ya que no se puede demostrar que se ha dado, y además en el caso de que [la empresa tome represalias](#) , no se podrá demostrar que son por haber pedido un derecho.

## En el preaviso, ¿las fechas se cuentan con días hábiles o días naturales?

Lo primero que hay que saber cuándo hablamos de preaviso es necesario saber si hablamos de días naturales o hábiles. Con carácter general nos referimos siempre a **días naturales**, salvo que específicamente y normalmente en el Convenio Colectivo se indiquen que los días son hábiles.

### El preaviso en las bajas voluntarias

Para [presentar una baja voluntaria](#), el trabajador debe dar el preaviso que venga indicado en el Convenio Colectivo o el que se haya pactado en [el contrato de trabajo](#). A falta de que venga indicado en el Convenio o en el contrato, hay que dar 15 días de preaviso.

En el caso de no dar el preaviso, en el Convenio o en el contrato puede venir indicado las consecuencias. Si no viene indicado nada, se podrá descontar [un día de salario del finiquito](#) por cada día de preaviso que no se haya dado. Algunos Convenios por ejemplo aumentan esta penalización a 2 días de descuento por cada día que no se dé, por lo que siempre hay que consultar lo que indica el convenio. Si el trabajador no tiene acceso a su convenio, [debe tratar de localizarlo](#).

Hay que tener en cuenta también que en determinados casos el trabajador podría producir un gran perjuicio a la empresa si no preavisa de su decisión de baja voluntaria. En estas situaciones excepcionales, que hay que valorar en cada caso en concreto, la empresa podría demandar al trabajador por los daños y perjuicios ocasionados.

### El preaviso en los despidos

#### Despidos disciplinarios

Cuando una empresa hace un [despido disciplinario](#) no tiene que dar ningún tipo de preaviso. El despido puede tener efecto en el mismo día o en el mismo momento en el que se entrega la carta al trabajador. Recordamos que en los despidos disciplinarios el trabajador no tiene derecho a indemnización, pero si a que se practique el finiquito, liquidándole las cantidades pendientes de recibir por los días trabajados en el mes, y la parte proporcional de vacaciones no disfrutadas y pagas extraordinarias.

#### Despido objetivo

En el caso de un [despido por causas objetivas](#) (razones objetivas justificadas, de tipo económico, técnico, fuerza mayor, etc) la empresa tiene la obligación de dar 15 días de preaviso.

Durante este preaviso el trabajador tiene una licencia de 6 horas semanales retribuidas para buscar trabajo. Si no se da el preaviso, la empresa tendrá que pagar [en el finiquito](#) el salario equivalente a los días de preaviso que no haya dado.

En el despido objetivo la indemnización es de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

#### Despidos declarados improcedentes

Si la empresa reconoce un despido como improcedente, o así lo declara un juez tras la impugnación del trabajador, la empresa tendrá la opción de elegir entre readmitir al trabajador o pagarle la indemnización [por despido improcedente](#), pero no tiene la obligación de pagar el preaviso que no haya realizado.

Cuando la empresa reconoce el despido como improcedente o es un juez el que así lo determina, la indemnización será de 33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades para la antigüedad posterior a 12 de febrero de 2012, y de 45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades para los contratos de trabajo anteriores a esa fecha.

### El preaviso en los contratos temporales

Existen [distintas clases de contratos temporales](#) (contratos de obra y servicios, eventuales por circunstancias de la producción, contratos de sustitución, etc). Unos tienen una duración específica que se conoce de antemano y otros no. Cuando no se ha establecido previamente la fecha de fin de contrato, el contrato se entiende prorrogado hasta que una de las dos partes no indica lo contrario, por lo que el preaviso es importante.

Cuando el contrato temporal ha durado más de un año, la empresa tiene que comunicar al trabajador con 15 días de antelación la fecha de [finalización del contrato temporal](#). Si no cumple este requisito de preaviso, deberá abonarlo al trabajador en el finiquito. Si el

contrato temporal dura menos de un año se puede finalizar de un día para otro, sin necesidad de preaviso, salvo que se disponga otra cosa en el contrato de trabajo o convenio colectivo.

Si quien decide poner fin al contrato temporal es el trabajador, se aplica lo que hemos visto anteriormente relativo a las bajas voluntarias.

## Preaviso de no superación del periodo de prueba

Tanto la empresa como el trabajador, durante [el periodo de prueba del contrato](#), pueden decidir dar por finalizada la relación laboral por no haberse superado la prueba, sin necesidad de ningún preaviso a la otra parte.

## Otros preavisos de la empresa al trabajador

**Fin de contrato fijo discontinuo.** Salvo que el Convenio Colectivo diga lo contrario la empresa no tiene que dar preaviso a la hora de finalizar la temporada de trabajo en los [contratos fijos discontinuos](#). Pero viniendo especificado en el contrato el motivo de ser fijo discontinuo más o menos se puede saber la fecha en la que finalizará la actividad.

**Despido colectivo (ERE).** Es similar al despido objetivo. El trabajador tiene que ser informado individualmente de su despido con un preaviso de al menos 15 días.

**Llamamiento de un trabajador fijo discontinuo.** No existe un preaviso general, pero los Convenios Colectivos pueden establecer el orden y la forma de [realizar este llamamiento](#) y puede incluirse un preaviso necesario.

**Readmisión de un trabajador después de una sentencia de despido.** En el caso de que un trabajador demande contra su despido, este sea [declarado improcedente](#) y la empresa opte por readmitir, tiene que comunicar al trabajador en el plazo de 10 días la fecha de reincorporación. La empresa tiene que cumplir un preaviso de al menos 3 días entre esa comunicación y la fecha en la que el trabajador tiene que reincorporarse.

**Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.** Cuando una empresa hace una [modificación sustancial de las condiciones de trabajo](#) tendrá que dar un preaviso de 15 días, si es una modificación individual, o de 7 días, si es una modificación colectiva, a contar desde el fin del periodo de consultas. Este preaviso tiene que darse tanto al trabajador como a los [representantes de los trabajadores](#).

**Movilidad geográfica.** Cuando la empresa traslada a un trabajador a otro centro de trabajo y ese cambio implica que el trabajador tenga que cambiarse objetivamente de domicilio, la empresa tiene que darle un preaviso de 30 días, tanto al trabajador como a los representantes de los trabajadores.

**Sanción.** Como en los despidos disciplinarios, no hay que dar un preaviso con una [sanción](#) y se puede imponer una sanción de suspensión de empleo y sueldo de un día para otro, pero en la carta de despido tienen que venir indicadas las fechas de esas suspensiones para que el trabajador las sepa con antelación. No es un preaviso en puridad, pero es similar, ya que la empresa no puede ir guardándose esos días e ir imponiéndolos cuando quiera o que se queden pendientes como una amenaza al trabajador.

**Horas complementarias.** La empresa tiene que preavisar al trabajador con al menos 3 días del día y la hora exacta en la que tiene que hacer [horas complementarias](#). Por Convenio Colectivo este preaviso se puede reducir.

**Subrogación.** Cuando un trabajador [pasa subrogado](#) de una empresa a otra no tiene que recibir la comunicación con un preaviso, salvo que el Convenio Colectivo indique lo contrario.

**ERTE de suspensión o reducción de jornada.** Cuando una empresa hace un [Expediente de Regulación Temporal de Empleo](#) por el que reduce o suspende la jornada de los trabajadores de forma temporal, tiene que notificar su decisión a los representantes de los trabajadores y a la Autoridad Laboral con un preaviso máximo de 15 días de desde que acaba el periodo de consultas. Si pasa más tiempo, el ERTe ya no tendrá efectos.

**Distribución irregular de la jornada.** La empresa puede hacer una distribución irregular de [la jornada de trabajo](#) y en el caso de hacerlo tendrá que dar un preaviso de 5 días, indicando el día y la hora exacta en la que hay esa distribución.

## Otros preavisos del trabajador a la empresa

### Preavisos en las solicitudes de excedencias.

No hay legalmente ningún preaviso establecido a la hora de pedir [la excedencia voluntaria](#), hay siempre que dar uno razonable y consultar si el Convenio Colectivo establece alguno. Si no viene establecido, es recomendable dar 1 mes de preaviso, y como mínimo 15 días, ya que en el caso de no dar el preaviso es posible que la empresa deniegue el derecho por no poder organizarse. Igualmente a la hora de pedir el reingreso no hay un preaviso general para pedirlo, y habrá que ver si hay uno por Convenio. Es importante verlo ya que si no se cumple es posible perder el derecho a la reincorporación preferente. Si no viene indicado ninguno es recomendable hacerlo con un 1 mes de preaviso.

Parecido a la excedencia voluntaria, no hay legalmente tampoco ningún preaviso establecido a la hora de pedir [la excedencia por cuidado de hijos o familiares](#), por lo que habrá que consultar el Convenio Colectivo para ver si establece alguno. Si no viene establecido, habrá que dar uno razonable, es recomendable dar 1 mes de preaviso, y como mínimo 15 días, ya que en el caso de no dar el preaviso es posible que la empresa deniegue el derecho por no poder organizarse.

Igualmente cuando se vaya a solicitar el reingreso, no hay un preaviso general para pedirlo, y habrá que ver si el Convenio establece alguno. Es importante verlo ya que si no se cumple es posible perder el derecho a la readmisión. Si no viene indicado ninguno es recomendable hacerlo con un 1 mes de preaviso.

**Preaviso a la hora de solicitar un permiso.** Legalmente no hay que dar preavisos [cuando se pide un permiso](#) pero si se puede dar siempre es mejor, y para evitar que se pueda denegar por la empresa por falta de organización para sustituir al trabajador. Además siempre hay que ver el Convenio Colectivo por si se establece alguno en esa norma. En el caso [de permiso de lactancia](#) el preaviso habitual es de al menos 15 días.

**No superación del periodo de prueba.** El trabajador también puede romper la relación laboral durante [el periodo de prueba](#) y no es necesario que dé ningún preaviso. Puede hacerlo de un día para otro. Es importante que se indique que no se supera el periodo de prueba, ya que si se pone baja voluntaria, habrá que dar el preaviso visto.

**Fin del pacto de competencia.** Un trabajador que tenga firmado un [pacto de no concurrencia o de dedicación exclusiva](#) puede finalizar este pacto con un preaviso de 30 días.

**Fin horas complementarias.** Cuando un trabajador tiene pactadas [horas complementarias](#) puede indicar a la empresa que no quiere hacer más estas horas con un preaviso de 15 días. Solo se podrá pedir esto en el caso de que haya pasado 1 año desde que se pactaron las horas y por algunas de las causas legalmente establecidas.

**Referencia legal:** [Estatuto de los Trabajadores](#)

*Un artículo de Jorge Danés y Oscar de las Heras para [citapreviainem.es](#)*



© Un artículo de Equipo de redacción. Actualizado el 14 de Marzo de 2017

## Carnet de Manipulador Alimentos

En 15min Obtén tu Carnet de Manipulador Válido en Toda España. Sin Registros Ir a [certificadomanipuladoralimentos.es/Carnet](http://certificadomanipuladoralimentos.es/Carnet)



*Citapreviainem no es una web oficial ni depende de ninguna administración pública. Se trata de un foro gestionado por colaboradores independientes. No se comparten necesariamente las opiniones de los autores de cada artículo. Toda la información tiene un carácter meramente orientativo. Confírmela siempre con las disposiciones publicadas en los Boletines Oficiales, los Servicios Públicos de Empleo o con su asesor legal.*

- < Dimitir de un trabajo impide recuperar el subsidio por desempleo
- > Las contrataciones en Semana Santa aumentarán un 7,6 % este año

## Artículos relacionados

[Guía para comprender el contrato de trabajo](#)[Los contratos temporales](#)[¿Cuándo tiene el trabajador derecho a una indemnización al terminar de trabajar?](#)[Baja voluntaria: consecuencias y cómo comunicarla](#)[Qué hacer ante un despido: 10 consejos prácticos](#)[El finiquito](#)

## Información de interés

[Nuevas medidas de apoyo a emprendedores y autónomos](#)[10 consejos para no perder el paro](#)[Cómo pedir la tarjeta del paro](#)[Cursos INEM 2017](#)[20 modos eficaces de buscar empleo](#)[Cursos INEM 2017](#)

Powered by

## Comentarios

**Esta página es independiente. No es una web oficial y no tiene relación con los Servicios Públicos de Empleo.**

\* Al enviar su comentario acepta las [condiciones de uso y privacidad \(+info\)](#).

Publicar comentario

☒ Avisarme por email cuando se publique el comentario.

**BUSCADOR****Cómo pedir CITA PREVIA****Informe de Vida Laboral**



## Registros de morosos

Acceda al RAI Online. El Registro de Morosos más importante de España

[einforma.com](http://einforma.com)



## Asesoría En Madrid

Empresa De Asesoramiento Laboral En Madrid. ¡Visite Nuestra Web!

[juanjosecanadaslopez.es](http://juanjosecanadaslopez.es)



## Abogado laboralista

Despidos, reclamacion de cantidad. Incapacidades y Seguridad Social.

[antonioguillemes.com](http://antonioguillemes.com)



Mi expediente Online del SEPE

Certificados del INEM (SEPE)

El certificado de empresa

### INDICE DE CONTENIDOS

#### Solicitud de cita previa

Pedir cita por internet  
Pedir cita por teléfono  
Anular cita previa

#### Ayudas por desempleo

Prestación contributiva  
Ayuda familiar  
Subsidio pérdida empleo  
Subsidio mayores 45 años  
Subsidio mayores 55 años  
Todos los subsidios

#### Ayudas extraordinarias

Plan Prepara  
Renta Activa de Inserción RAI  
Programa Activación PAE  
Rentas de integración CCAA

#### Sistema Nacional de Empleo

Teléfono información SEPE  
Servicios Autonómicos Empleo  
Consultar expediente online  
Programa autocálculo paro