

08

Trabajo y derechos · dossiers prácticos

Los ocho recorridos, listas de documentos y espacio para notas en un manual imprimible en este idioma.

- 01 Mi empleador quiere despedirme
- 02 He recibido un acuerdo de terminación del contrato (VSO)
- 03 No me han pagado el salario o lo han pagado tarde
- 04 Estoy de baja y debo reincorporarme progresivamente
- 05 Mi contrato temporal está a punto de terminar
- 06 Tengo un conflicto o sufro una conducta no deseada
- 07 Me ofrecen un nuevo contrato de trabajo
- 08 Quiero dejar mi empleo por iniciativa propia

Información general. No sustituye el asesoramiento jurídico personalizado. Esta información es un borrador editorial basado en fuentes oficiales. Aún no se ha documentado una revisión jurídica final independiente.

Fecha de referencia de las fuentes: 18 de octubre de 2026

Guarda con cuidado la copia cumplimentada y no compartas datos médicos o personales innecesarios. Este cuaderno no controla plazos legales ni judiciales. Solicita una valoración de los acuerdos y procedimientos necesarios para tu situación.

Mi empleador quiere despedirme

Una conversación, una solicitud formal de despido y un despido inmediato requieren respuestas distintas. Identifica primero la vía y las fechas. Después podrás comprobar los motivos del empleador y la ayuda que necesitas.

¿Te han despedido de inmediato o has recibido una carta de UWV o del tribunal? Haz comprobar enseguida los plazos de respuesta y judiciales. Enviar solo una carta de oposición no basta.

Tu recorrido en tres pasos

1 Aclara qué despido se plantea

Guarda la convocatoria, la carta y sus anexos. Pregunta qué motivo se alega, si ya existe un procedimiento y si debes seguir acudiendo al trabajo. Distingue una propuesta de salida de una terminación unilateral. Anota cuándo recibiste la documentación y qué respuesta te piden.

- ☐ Vía de despido y fecha de recepción anotadas
- ☐ Carta y anexos guardados de forma segura

Profundiza en el tema: [Despido: derechos, procedimiento y pasos prácticos](#) · [Despido inmediato: plazo, defensa e ingresos](#)

2 Revisa los motivos y el expediente

Una reorganización plantea preguntas distintas a las críticas sobre tu desempeño. Ordena los hechos cronológicamente, junto con tus respuestas anteriores y las soluciones ofrecidas. Pide los documentos que falten y deja constancia de los hechos que discutes. No te comprometas a salir antes de que valoren tu posición.

- ☐ Cronología preparada con mi versión de los hechos
- ☐ Preguntas formuladas sobre justificación y recolocación

Profundiza en el tema: [Reestructuración y despido: selección, recolocación y defensa](#) · [Despido por rendimiento insuficiente: mejora y defensa](#)

3 Prepara las posibles consecuencias

Pide una valoración conjunta de la vía, el preaviso, las posibles indemnizaciones y los efectos sobre tus ingresos. Calcular la indemnización de transición no equivale a un asesoramiento completo sobre el despido. Decide también cómo guardar documentos, nóminas y contactos si pierdes el acceso al portal laboral.

- ☐ Asesor y próxima fecha de actuación elegidos
- ☐ Ingresos y liquidación final revisados por separado

Profundiza en el tema: [Transitievergoeding: derecho, cálculo y pago en 2026](#) · [WW tras el despido: requisitos, solicitud y acuerdos](#)

Mi cuaderno de trabajo

Marca las casillas impresas según tu preparación y anota preguntas y acuerdos en el espacio previsto. Los enlaces llevan a artículos detallados y cuadernos en línea. Este PDF no contiene campos rellenables digitalmente.

Prepara estos documentos

- | | |
|--|--|
| ☐ Contrato y convenio colectivo | ☐ Evaluaciones y acuerdos de mejora |
| ☐ Carta o solicitud de despido con anexos | ☐ Nóminas recientes |
| ☐ Advertencias y actas de reuniones | ☐ Cronología propia con fechas de recepción |

Mis preguntas y acuerdos

¿Qué hechos faltan? ¿Con quién hablarás y cuándo? No anotes datos médicos ni información de otras personas.

Un caso práctico

Dos cartas, dos vías

Primero recibes una propuesta para terminar de mutuo acuerdo y después una carta sobre una solicitud formal de despido. Trata los documentos por separado: negociar la propuesta no sustituye la respuesta dentro del procedimiento.

Preguntas sobre este recorrido

¿Tengo que firmar durante la reunión de despido?

Pide que aclaren qué estás firmando. Acusar recibo y aceptar la terminación pueden tener consecuencias muy distintas. Solicita una copia y tiempo para revisarla.

¿Puedo dejar de trabajar sin más?

Mantén tu disponibilidad según los acuerdos vigentes, salvo que se haya acordado o determinado otra cosa. Si te eximen de trabajar, pide que consten por escrito los efectos sobre el salario y la disponibilidad.

¿Por dónde empiezo si queda poco tiempo?

Lleva la carta completa, todos los anexos y las fechas de recepción a tu asesor jurídico. Pregunta expresamente qué plazo vence primero y quién debe actuar.

Fuentes y criterios editoriales

Este recorrido es una preparación elaborada por la redacción. Las fuentes primarias indicadas corresponden a las guías enlazadas. Comprueba la fecha de las fuentes y pide una valoración individual de cualquier acuerdo o procedimiento.

Fecha de referencia de las fuentes: 18 de octubre de 2026

Las publicaciones originales están en neerlandés. Todas las versiones lingüísticas tratan sobre el derecho neerlandés.

1. **UWV**
UWV: fin del contrato temporal y acuerdos de terminación
<https://www.uwv.nl/nl/ontslag/werknemer-ontslaan>
2. **UWV**
UWV: defensa frente a una solicitud de despido
<https://www.uwv.nl/nl/ontslag/na-ontslagaanvraag>
3. **Rechtspraak**
Rechtspraak: plazo para solicitar la indemnización de transición
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/ontslag/verzoekschriftprocedure-werknemer>
4. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: motivos de despido permitidos
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/ontslag/betere-ontslagbescherming-payrollmedewerkers/vraag-en-antwoord/ontslag/wanneer-mag-ik-worden-ontslagen>
5. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: despido inmediato
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/werkloos-worden/vraag-en-antwoord/ontslag/wat-is-ontslag-op-staande-voet>
6. **UWV**
UWV: motivo del despido y plazo de preaviso ficticio
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-na-ontslag>
7. **Overheid.nl**
Overheid: ficha informativa sobre el despido inmediato
<https://open.overheid.nl/documenten/ronl-1fd039cd-c25e-4d10-bb1f-51d577416123/file>
8. **UWV**
UWV: despido por motivos económicos
<https://www.uwv.nl/nl/ontslag/ontslag-bedrijfseconomische-redenen>
9. **Rijksoverheid**
Gobierno neerlandés: principio de selección en despidos económicos
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/ontslag/afspiegelingsbeginsel>
10. **Sociaal-Economische Raad (SER)**
SER: reestructuración y representación del personal
<https://www.ser.nl/nl/thema/medezeggenschap/belangrijke-themas/reorganisatie>
11. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: procedimiento de despido para el empleador
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/personeel-ontslaan>
12. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: derecho a la indemnización de transición y excepciones
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/heb-ik-recht-op-een-vergoeding-als-ik-word-ontslagen>
13. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: importe y cálculo
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/hoe-hoog-is-de-transitievergoeding-als-ik-word-ontslagen>
14. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: contratos sucesivos y límites
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/moet-ik-als-werkgever-ook-een-transitievergoeding-betalen-als-ik-een-tijdelijk-contract-niet-verleng>
15. **UWV**
UWV: requisitos de la prestación WW
<https://www.uwv.nl/nl/ww/wanneer-recht-op-ww>
16. **UWV**
UWV: solicitar la prestación por desempleo WW
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-aanvragen>

He recibido un acuerdo de terminación del contrato (VSO)

Una propuesta de salida abarca más que la cuantía de una indemnización. Este dossier te ayuda a revisar conjuntamente el texto, la fecha final y tu posición después de salir, antes de decidir si negociar o firmar.

¿Estás de baja, tienes una incapacidad temporal o ya has aceptado? Díselo inmediatamente a tu asesor. Los efectos sobre el salario y las prestaciones pueden ser importantes.

Tu recorrido en tres pasos

1 Guarda la propuesta y reserva tiempo para revisarla

Conserva cada versión y el correo que la acompaña. Si es necesario, confirma únicamente la recepción, sin aceptar el contenido ni la fecha de salida. Pregunta cuánto tiempo tienes para revisarla y quién paga el asesoramiento. Anota también las promesas anteriores.

- ☐ Versiones y fecha de la oferta registradas
- ☐ Recepción y aceptación claramente separadas

Profundiza en el tema: [Revisar un acuerdo VSO: indemnización, WW y condiciones](#) · [Despido durante una enfermedad: protección, excepciones e ingresos](#)

2 Lee el conjunto de los acuerdos

Comprueba quién propone terminar, el motivo, el preaviso, el salario hasta el final y una posible exención de trabajar. Revisa además vacaciones, bonus, pensión, no competencia, referencias y renuncia final a reclamaciones. Anota preguntas para cada cláusula: una cantidad atractiva puede ocultar otras condiciones desfavorables.

- ☐ Preguntas pendientes anotadas por cláusula
- ☐ Enfermedad, WW y restricciones posteriores comentadas

Profundiza en el tema: [Calcular el preaviso: trabajador, empresa y fecha final](#) · [WW tras el despido: requisitos, solicitud y acuerdos](#) · [No competencia y relaciones comerciales: cambiar sin sorpresas](#)

3 Decide con conocimiento y controla las fechas

Haz revisar la última versión antes de aceptarla. Guarda una copia completamente firmada con las fechas pertinentes. Si te arrepientes de un acuerdo ya cerrado, pide comprobar inmediatamente el plazo legal de reconsideración y la comunicación escrita necesaria. Una calculadora no determina la validez.

- ☐ Última versión y acuerdo completo revisados
- ☐ Fechas de reconsideración y pago registradas

Profundiza en el tema: [Terminación de mutuo acuerdo: de la propuesta a la salida](#) · [Transitievergoeding: derecho, cálculo y pago en 2026](#)

Mi cuaderno de trabajo

Marca las casillas impresas según tu preparación y anota preguntas y acuerdos en el espacio previsto. Los enlaces llevan a artículos detallados y cuadernos en línea. Este PDF no contiene campos rellenables digitalmente.

Prepara estos documentos

- | | |
|--|--|
| ☐ Todas las versiones del VSO | ☐ Nóminas y régimen de bonus |
| ☐ Correos de acompañamiento y plazo de la oferta | ☐ Saldo de vacaciones y acuerdos sobre gastos |
| ☐ Contrato, convenio colectivo y acuerdos adicionales | ☐ Resumen de baja o reincorporación sin datos médicos |

Mis preguntas y acuerdos

¿Qué hechos faltan? ¿Con quién hablarás y cuándo? No anotes datos médicos ni información de otras personas.

Un caso práctico

Más indemnización, prestación más tarde

Negocias una cantidad mayor, pero la fecha final propuesta sigue siendo demasiado temprana. Revisa por separado el periodo sin salario ni prestación: mirar solo la suma total no muestra todos los efectos sobre tus ingresos.

Preguntas sobre este recorrido

¿La indemnización legal de transición se debe automáticamente en un VSO?

En una terminación de mutuo acuerdo, la indemnización se pacta en el acuerdo. La indemnización legal de transición puede servir de referencia para negociar, pero no constituye automáticamente el mismo derecho que en un despido unilateral.

¿Puedo cambiar de opinión después de firmar?

Generalmente existe un plazo legal de reconsideración, con condiciones y excepciones. Haz comprobar inmediatamente cuándo empieza, cuánto dura y cómo comunicar por escrito la resolución del acuerdo. No esperes si tienes dudas.

¿Basta una redacción favorable para obtener WW?

No. UWV valora los hechos y todos los requisitos. Pueden influir, entre otras cosas, la enfermedad, la conducta imputable al trabajador y el preaviso aplicable.

Fuentes y criterios editoriales

Este recorrido es una preparación elaborada por la redacción. Las fuentes primarias indicadas corresponden a las guías enlazadas. Comprueba la fecha de las fuentes y pide una valoración individual de cualquier acuerdo o procedimiento.

Fecha de referencia de las fuentes: 18 de octubre de 2026

Las publicaciones originales están en neerlandés. Todas las versiones lingüísticas tratan sobre el derecho neerlandés.

1. **UWV**
UWV: fin del contrato temporal y acuerdos de terminación
<https://www.uwv.nl/nl/ontslag/werknemer-ontslaan>
2. **UWV**
UWV: motivo del despido y plazo de preaviso ficticio
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-na-ontslag>
3. **UWV**
UWV: plazo de preaviso en el despido
<https://www.uwv.nl/nl/ontslag/opzegtermijn>
4. **Rechtspraak**
Rechtspraak: plazo para solicitar la indemnización de transición
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/ontslag/verzoekschriftprocedure-werknemer>
5. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: normas de despido y terminación de mutuo acuerdo
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/ontslag/nieuwe-regels-ontslagrecht>
6. **Ondernemersplein · Overheid.nl**
Ondernemersplein: procedimientos de despido y prohibiciones de terminación
<https://ondernemersplein.overheid.nl/wetten-en-regels/ontslagprocedures-en-opzegverboden/>
7. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: plazo de preaviso del trabajador
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/werkloos-worden/vraag-en-antwoord/ontslag/ontslag-nemen-opzegtermijn-werknemer>
8. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: plazo de preaviso del empleador
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/iemand-ontslaan-opzegtermijn-werkgever>
9. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: despido durante la enfermedad
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/ontslag/mag-ik-worden-ontslagen-als-ik-ziek-of-arbeidsongeschikt-ben>
10. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: motivos de despido permitidos
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/ontslag/betere-ontslagbescherming-payrollmedewerkers/vraag-en-antwoord/ontslag/wanneer-mag-ik-worden-ontslagen>
11. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: requisitos actuales y propuesta de reforma
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wat-is-een-concurrentiebeding>
12. **Rechtspraak**
Rechtspraak: cláusulas de no competencia y de no captación de clientes
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding>
13. **Rechtspraak**
Rechtspraak: procedimiento urgente y suspensión
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding/spoedprocedure-concurrentiebeding-werkgever>
14. **Rechtspraak**
Rechtspraak: procedimiento ordinario completo
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding/uitgebreide-procedure-concurrentiebeding-werkgever>
15. **UWV**
UWV: requisitos de la prestación WW
<https://www.uwv.nl/nl/ww/wanneer-recht-op-ww>
16. **UWV**
UWV: solicitar la prestación por desempleo WW
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-aanvragen>
17. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: derecho a la indemnización de transición y excepciones
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/heb-ik-recht-op-een-vergoeding-als-ik-word-ontslagen>
18. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: importe y cálculo
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/hoe-hoog-is-de-transitievergoeding-als-ik-word-ontslagen>
19. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: contratos sucesivos y límites
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/moet-ik-als-werkgever-ook-een-transitievergoeding-betalen-als-ik-een-tijdelijk-contract-niet-verleng>

No me han pagado el salario o lo han pagado tarde

Distingue entre lo que parece adeudarse, lo que figura en la nómina y lo que ha llegado a tu cuenta. Este dossier te ayuda a reunir pruebas, reclamar con precisión y elegir el siguiente paso adecuado.

Ante dificultades económicas urgentes, una suspensión anunciada del salario o posible insolvencia, conviene obtener asesoramiento rápido. Reclamar el pago no protege por sí solo ningún plazo legal o judicial.

Tu recorrido en tres pasos

1 Calcula por periodo de nómina

Prepara un resumen por mes o por periodos de cuatro semanas. Separa salario, horas, complementos, paga de vacaciones y pagos recibidos. Conserva turnos y justificantes bancarios y pide las nóminas que falten. Compara bruto con bruto: no puedes restar directamente un ingreso neto de un derecho calculado en bruto.

- ☐ Periodo e importes pendientes desglosados
- ☐ Contrato, horarios y pagos reunidos

Profundiza en el tema: [Revisar el salario: nómina, descuentos e impagos](#) · [Horas extra pagadas o descanso compensatorio: tus derechos](#) · [Paga de vacaciones: cálculo, devengo y salida](#)

2 Reclama el pago de forma concreta

Escribe qué periodo y qué partidas faltan y pide un cálculo salarial comprobable. Fija un plazo de respuesta adecuado a tu situación y guarda prueba del envío y de la recepción. Completa el modelo con hechos; no copies cantidades ni acusaciones sin pruebas.

- ☐ Reclamación comprobada con los hechos
- ☐ Justificante de envío y fecha de seguimiento anotados

Profundiza en el tema: [Reclamar salarios: carta, pruebas y procedimiento](#) · [Salario mínimo 2026: hora, edad y deducciones](#)

3 Elige la vía de seguimiento adecuada

Una reclamación salarial, una controversia por enfermedad y la insolvencia requieren enfoques distintos. Si urge, pregunta si procede una medida judicial provisional. Ante problemas persistentes de pago, consulta también la vía de UWV. Aclara con un asesor los derechos, pruebas y plazos relevantes.

- ☐ Causa del impago investigada
- ☐ Urgencia, costes y posible procedimiento comentados

Profundiza en el tema: [Loonstop y loonopschorting durante enfermedad: diferencias](#) · [Coste del abogado laboral: precios, seguro y asistencia](#) · [Mi empleador está en quiebra: salario, administrador concursal, UWV y nuevo empleo](#)

Mi cuaderno de trabajo

Marca las casillas impresas según tu preparación y anota preguntas y acuerdos en el espacio previsto. Los enlaces llevan a artículos detallados y cuadernos en línea. Este PDF no contiene campos rellenables digitalmente.

Prepara estos documentos

- | | |
|---|--|
| ☐ Contrato, convenio colectivo y pactos salariales | ☐ Registro de horas y horarios |
| ☐ Nóminas de los periodos discutidos | ☐ Reclamaciones de pago anteriores |
| ☐ Ingresos bancarios con fecha | ☐ Explicación escrita del empleador |

Mis preguntas y acuerdos

¿Qué hechos faltan? ¿Con quién hablarás y cuándo? No anotes datos médicos ni información de otras personas.

Un caso práctico

Una nómina no demuestra el pago

La nómina refleja el salario completo, pero solo se ha transferido una parte. Compara la nómina con los ingresos bancarios reales. Pregunta por la cantidad pendiente y el motivo del pago parcial.

Preguntas sobre este recorrido

¿Debo dejar de trabajar inmediatamente?

Negarte a trabajar puede generar nuevos riesgos. Pide primero una valoración de las medidas adecuadas y sigue documentando cuidadosamente acuerdos y disponibilidad.

¿Qué ocurre si mi empleador está cerca de la quiebra?

Investiga la vía de insolvencia de UWV. Sus condiciones, periodos y límites difieren de una reclamación salarial ordinaria. Guarda a tiempo nóminas y contratos.

¿Puedo reclamar intereses y un incremento por demora?

Pueden corresponder por el retraso salarial. Hay que valorar por separado su fundamento, cálculo y posible reducción judicial. No los sumes como una cantidad garantizada sin comprobarlos.

Fuentes y criterios editoriales

Este recorrido es una preparación elaborada por la redacción. Las fuentes primarias indicadas corresponden a las guías enlazadas. Comprueba la fecha de las fuentes y pide una valoración individual de cualquier acuerdo o procedimiento.

Fecha de referencia de las fuentes: 18 de octubre de 2026

Las publicaciones originales están en neerlandés. Todas las versiones lingüísticas tratan sobre el derecho neerlandés.

- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: pago del salario y recargo legal
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/ontslag/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wanneer-betaalt-mijn-werkgever-mijn-loon>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: nómina y condiciones laborales legales
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/waaraan-moet-mijn-werkgever-zich-houden-bij-een-arbeidsovereenkomst>
- UWV**
UWV: problemas duraderos de pago del empleador
<https://www.uwv.nl/nl/betalingsonmacht/betalingsproblemen-werkgever>
- UWV**
UWV: solicitud de la prestación por insolvencia
<https://www.uwv.nl/nl/betalingsonmacht/uitkering-betalingsonmacht-aanvragen>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: reclamación de salarios
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/loonvordering>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: cuantías del salario mínimo en 2026
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/minimumloon/bedragen-minimumloon/bedragen-minimumloon-2026>
- Officiële bekendmakingen**
Officiële bekendmaking: salario mínimo desde el 1 de julio de 2026
<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2026-16505.html>
- Ondernemersplein · Overheid.nl**
Ondernemersplein: salario mínimo legal y salario mínimo juvenil
<https://ondernemersplein.overheid.nl/wetten-en-regels/wettelijk-minimumloon-en-minimumjeugdloon/>
- Ondernemersplein · Overheid.nl**
Ondernemersplein: jornada laboral y horas extraordinarias
<https://ondernemersplein.overheid.nl/personeel/arbeidsvoorwaarden/werktijden/>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: importe de la paga de vacaciones
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vakantiegeld/vraag-en-antwoord/vakantiedagen-en-vakantiegeld/hoe-hoog-is-mijn-vakantiegeld>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: convenio colectivo y acuerdos individuales
<https://www.rijksoverheid.nl/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wat-is-een-cao>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: fundamentos legales de las medidas relativas al salario, ECLI:NL:RBROT:2025:15411
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBROT%3A2025%3A15411>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: rechazo de una propuesta de terminación y salario, ECLI:NL:RBROT:2023:3264
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBROT%3A2023%3A3264>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: comunicación de una medida relativa al pago del salario, ECLI:NL:RBROT:2024:2492
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBROT%3A2024%3A2492>
- Nederlandse orde van advocaten (NOvA)**
Nederlandse orde van advocaten: primera consulta y acuerdos sobre honorarios
<https://zoekenadvocaat.advocatenorde.nl/eerste-gesprek-met-een-advocaat>
- Raad voor Rechtsbijstand**
Raad voor Rechtsbijstand: aportación personal y evaluación económica
<https://www.rechtsbijstand.nl/mediation-rechtsbijstand/hoeveel-betalen/eigen-bijdrage/>
- Raad voor Rechtsbijstand**
Raad voor Rechtsbijstand: cambio del año de referencia para la evaluación económica en 2026
<https://www.rechtsbijstand.nl/mediation-rechtsbijstand/hoeveel-betalen/peiljaarverlegging/toelichting-verzoek-peiljaarverlegging/>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: procedimiento de despido y representación
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/ontslag/verzoekschriftprocedure-werknemer>
- UWV**
UWV: pagos y límites de la garantía salarial
<https://www.uwv.nl/nl/betalingsonmacht/uitkering-betalingsonmacht-aanvragen/uitbetaling-uitkering>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: ingresos ante dificultades financieras del empleador
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/hoe-krijg-ik-inkomen-als-mijn-werkgever-financiële-problemen-heeft>
- Ondernemersplein · Overheid.nl**
Ondernemersplein: indemnización de transición y excepciones
<https://ondernemersplein.overheid.nl/personeel/ontslaan/transitief-ergoeding/>

Estoy de baja y debo reincorporarme progresivamente

Durante una baja, el salario, la orientación médica y los acuerdos de trabajo siguen vías paralelas. Usa este dossier para aclarar funciones y acuerdos y plantear a tiempo las discrepancias por la vía adecuada.

Comparte la información médica con el médico del trabajo por el canal adecuado. No incluyas diagnósticos, medicación ni tratamientos en un cuaderno que quieras compartir con el empleador.

Tu recorrido en tres pasos

1 Registra la situación inicial

Comunica la baja según el protocolo aplicable y anota el primer día de enfermedad. Guarda los acuerdos de disponibilidad y contacto con el médico del trabajo. Distingue la información organizativa que necesita el empleador de la valoración médica que corresponde al médico del trabajo.

- ☐ Primer día de baja y canal de comunicación anotados
- ☐ Contacto con médico o servicio de salud laboral organizado

Profundiza en el tema: [Enfermedad laboral: salario, privacidad, médico y contrato](#) · [Consulta con el médico laboral: preparación, privacidad y consejo](#)

2 Convierte el asesoramiento en acuerdos de trabajo

Comenta tareas, horas, aumento progresivo y evaluaciones a partir de las recomendaciones. Anota quién hace qué y cuándo volveréis a hablar. Si el consejo es poco claro, pide una explicación: tu propia apreciación de la carga de trabajo no sustituye la valoración profesional.

- ☐ Tareas concretas y fecha de evaluación descritas
- ☐ Acuerdos confirmados por escrito sin datos médicos

Profundiza en el tema: [Reintegración por enfermedad: plan, trabajo adecuado y bloqueo](#) · [Pedir una segunda opinión del médico laboral: cuándo y cómo](#) · [Deskundigenoordeel de UWV: pregunta, pruebas y seguimiento](#)

3 Revisa los bloqueos y el siguiente paso

Ante una discrepancia, averigua si corresponde una aclaración, una segunda opinión o un dictamen de UWV. Son vías con finalidades distintas. Si hay medidas sobre el salario, un contrato próximo a vencer o una propuesta de salida, comprueba enseguida las consecuencias y la respuesta necesaria.

- ☐ Pregunta concreta sobre la discrepancia formulada
- ☐ Salario, fin del contrato y siguiente paso comprobados

Profundiza en el tema: [Loonstop y loonopschorting durante enfermedad: diferencias](#) · [Fin del contrato durante la enfermedad: Ziektewet, trámites y expediente](#) · [Despido durante una enfermedad: protección, excepciones e ingresos](#)

Mi cuaderno de trabajo

Marca las casillas impresas según tu preparación y anota preguntas y acuerdos en el espacio previsto. Los enlaces llevan a artículos detallados y cuadernos en línea. Este PDF no contiene campos rellenables digitalmente.

Prepara estos documentos

- | | |
|---|--|
| ☐ Protocolo de bajas y contrato | ☐ Horario y acuerdos de reincorporación progresiva |
| ☐ Recomendaciones para volver al trabajo | ☐ Cartas sobre medidas salariales |
| ☐ Plan de actuación y evaluaciones | ☐ Fecha final del contrato y contactos de seguimiento |

Mis preguntas y acuerdos

¿Qué hechos faltan? ¿Con quién hablarás y cuándo? No anotes datos médicos ni información de otras personas.

Un caso práctico

El acuerdo se ha entendido de otra manera

Crees que se acordaron dos jornadas cortas, mientras tu responsable espera que trabajes cuatro días. Confirma por escrito el horario hablado y pide que se ajuste a la recomendación del médico del trabajo. Explica la diferencia sin enviar datos médicos.

Preguntas sobre este recorrido

¿La segunda opinión y el dictamen de UWV son lo mismo?

No. La segunda opinión examina el consejo de un médico del trabajo. UWV puede emitir un dictamen sobre determinadas cuestiones de reincorporación. Elige según la controversia concreta.

¿Puedo rechazar una propuesta de reincorporación?

Rechazarla sin más puede tener consecuencias. Expón objeciones concretas, pide asesoramiento médico o jurídico cuando proceda y sigue colaborando para encontrar acuerdos adecuados.

¿Qué ocurre si termina mi contrato temporal?

El vencimiento del contrato es una cuestión distinta de la enfermedad. Comprueba a tiempo las comunicaciones, documentos y posible vía de prestación de enfermedad Ziektewet necesarios.

Fuentes y criterios editoriales

Este recorrido es una preparación elaborada por la redacción. Las fuentes primarias indicadas corresponden a las guías enlazadas. Comprueba la fecha de las fuentes y pide una valoración individual de cualquier acuerdo o procedimiento.

Fecha de referencia de las fuentes: 18 de octubre de 2026

Las publicaciones originales están en neerlandés. Todas las versiones lingüísticas tratan sobre el derecho neerlandés.

1. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: importe del salario durante la enfermedad
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vakantiedagen/vraag-en-antwoord/ziekteverzuim-van-het-werk/hoeveel-loon-krijg-ik-doorbetaald-als-ik-ziek-ben>
2. **UWV**
UWV: análisis de la situación de incapacidad laboral
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/loondoorbetaling/problemanalyse>
3. **UWV**
UWV: solicitar una opinión experta del UWV
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/re-integratie/deskundigenoordeel>
4. **Rijksoverheid**
Gobierno neerlandés: enfermedad y contrato temporal
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/ziekteverzuim-van-het-werk/krijg-ik-met-een-tijdelijk-contract-ook-loon-doorbetaald-als-ik-ziek-ben>
5. **UWV**
UWV: evaluación del informe de reincorporación laboral
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/re-integratie/beoordeling-re-integratieverslag>
6. **Arboportaal · Ministerie van SZW**
Arboportaal: función legal y confidencialidad del médico laboral
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/ondersteuning-bij-arbowet/bedrijfsarts/wat-zegt-de-wet>
7. **Arboportaal · Ministerie van SZW**
Arboportaal: contrato básico con el servicio de salud laboral
<https://www.arboportaal.nl/documenten/vraag-en-antwoord/basiscontract/wat-is-het-basiscontract>
8. **Arboportaal · Ministerie van SZW**
Arboportaal: segunda opinión u opinión experta del UWV
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/verschil-second-opinion-en-deskundigenoordeel>
9. **UWV**
UWV: plan de actuación y evaluaciones
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/loondoorbetaling/plan-van-aanpak>
10. **Arboportaal · Ministerie van SZW**
Arboportaal: solicitar una segunda opinión
<https://www.arboportaal.nl/documenten/vraag-en-antwoord/second-opinion/hoe-vraag-ik-een-second-opinion-aan>
11. **Arboportaal · Ministerie van SZW**
Arboportaal: segunda opinión de un médico laboral
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/ondersteuning-bij-arbowet/bedrijfsarts/second-opinion>
12. **Arboportaal · Ministerie van SZW**
Arboportaal: ficha informativa sobre la segunda opinión de un médico laboral
<https://www.arboportaal.nl/documenten/2018/01/17/factsheet-second-opinion>
13. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: desacuerdo sobre enfermedad o reincorporación laboral
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/werken-met-arbeidsbeperking/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wat-als-mijn-werkgever-en-ik-het-niet-eens-zijn-over-mijn-ziekte-of-re-integratie>
14. **UWV**
UWV: fin del empleo durante la enfermedad
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/ziek-uit-dienst>
15. **UWV**
UWV: enfermedad y posible prestación Ziektewet
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/ziek-wat-nu>
16. **UWV**
UWV: informe de reincorporación
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/re-integratie/verslag>
17. **Rechtspraak**
Rechtspraak: fundamentos legales de las medidas relativas al salario, ECLI:NL:RBROT:2025:15411
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBROT%3A2025%3A15411>
18. **Rechtspraak**
Rechtspraak: rechazo de una propuesta de terminación y salario, ECLI:NL:RBROT:2023:3264
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBROT%3A2023%3A3264>
19. **Rechtspraak**
Rechtspraak: comunicación de una medida relativa al pago del salario, ECLI:NL:RBROT:2024:2492
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBROT%3A2024%3A2492>
20. **Rechtspraak**
Rechtspraak: reclamación de salarios
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/loonvordering>
21. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: despido durante la enfermedad
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/ontslag/mag-ik-worden-ontslagen-als-ik-ziek-of-arbeidsongeschikt-ben>
22. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: motivos de despido permitidos
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/ontslag/betere-ontslagbescherming-payrollmedewerkers/vraag-en-antwoord/ontslag/wanneer-mag-ik-worden-ontslagen>
23. **Rechtspraak**
Rechtspraak: procedimiento del trabajador frente al despido
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/ontslag/verzoekschriftprocedure-werknemer>
24. **UWV**
UWV: prestación por desempleo WW tras el despido
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-na-ontslag>

Mi contrato temporal está a punto de terminar

Empieza por todo el historial contractual, además de la última fecha final. Después revisa la comunicación sobre continuidad, las posibles compensaciones, la liquidación y tus ingresos posteriores. Este recorrido te ayuda a separar esas preguntas.

Que falte el aviso de continuidad no implica renovación automática. La compensación por aviso ausente o tardío y la indemnización de transición tienen distintos plazos judiciales breves. Pide que se registren por separado.

Tu recorrido en tres pasos

1 Comprueba si el contrato termina realmente

Ordena el inicio, final e interrupciones de todos los contratos sucesivos. Incluye el trabajo mediante agencia y los cambios de empleador manteniendo el mismo trabajo. Revisa el convenio colectivo y las excepciones antes de considerar decisiva la etiqueta de contrato temporal.

- ☐ Cadena completa de contratos preparada
- ☐ Convenio y sucesión de empleadores incluidos

Profundiza en el tema: [Contrato temporal: final, renovación y terminación anticipada](#) · [Contratos sucesivos: cuándo pasa a ser indefinido](#)

2 Revisa la comunicación y los importes

Conserva el aviso escrito sobre la continuidad del contrato y su fecha de recepción, y lee lo que ya decía el contrato. Comprueba por separado la posible compensación por aviso ausente o tardío y la indemnización de transición. Reclamar al empleador no equivale a presentar a tiempo una solicitud judicial.

- ☐ Aviso y fecha comprobados
- ☐ Ambas compensaciones y sus plazos procesales diferenciados

Profundiza en el tema: [Aanzegvergoeding: aviso de renovación tardío o inexistente](#) · [Transitievergoeding: derecho, cálculo y pago en 2026](#)

3 Prepara la transición al finalizar

Revisa salario, vacaciones y paga de vacaciones en la liquidación. Antes del final, estudia la vía adecuada de WW o de fin de contrato durante una baja. Si sigues trabajando con la conformidad del empleador, documenta lo ocurrido y pide confirmar las condiciones de esa continuación.

- ☐ Liquidación y vía de prestaciones preparadas
- ☐ Continuación o renovación aclaradas por escrito

Profundiza en el tema: [Fin del contrato durante la enfermedad: Ziektewet, trámites y expediente](#) · [WW tras el despido: requisitos, solicitud y acuerdos](#) · [Vacaciones: acumulación, disfrute, caducidad y pago](#)

Mi cuaderno de trabajo

Marca las casillas impresas según tu preparación y anota preguntas y acuerdos en el espacio previsto. Los enlaces llevan a artículos detallados y cuadernos en línea. Este PDF no contiene campos rellenables digitalmente.

Prepara estos documentos

- | | |
|---|--|
| ☐ Todos los contratos y prórrogas | ☐ Aviso escrito sobre la continuidad del contrato |
| ☐ Resumen de los intervalos entre contratos | ☐ Nóminas y saldo de vacaciones |
| ☐ Convenio y datos de empleadores anteriores | ☐ Liquidación y acuerdos sobre seguir trabajando |

Mis preguntas y acuerdos

¿Qué hechos faltan? ¿Con quién hablarás y cuándo? No anotes datos médicos ni información de otras personas.

Un caso práctico

Contar tres años no responde a todo

Recibes otro contrato temporal y solo cuentas el tiempo con tu empleador actual. Un trabajo anterior mediante agencia en la misma función puede ser relevante. Incluye ese contrato y los intervalos en la revisión.

Preguntas sobre este recorrido

¿Tengo que dimitir al llegar la fecha final?

Un contrato temporal válido suele terminar automáticamente al vencer. Comprueba primero si ya existe un contrato indefinido o una continuación: dimitir sin necesidad puede complicar tu posición.

¿Siempre me corresponde un mes por falta de aviso?

No. Hay que comprobar si existe obligación de avisar, si se cumplió a tiempo y cuánto se retrasó. Una comunicación escrita incluida antes en el contrato también puede ser relevante.

¿Qué ocurre si sigo enfermo en la fecha final?

La enfermedad no prorroga automáticamente un contrato temporal válido. Comprueba la comunicación de fin de contrato durante la baja y los documentos necesarios para una posible prestación Ziektewet.

Fuentes y criterios editoriales

Este recorrido es una preparación elaborada por la redacción. Las fuentes primarias indicadas corresponden a las guías enlazadas. Comprueba la fecha de las fuentes y pide una valoración individual de cualquier acuerdo o procedimiento.

Fecha de referencia de las fuentes: 18 de octubre de 2026

Las publicaciones originales están en neerlandés. Todas las versiones lingüísticas tratan sobre el derecho neerlandés.

- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: contrato temporal frente a contrato indefinido
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/arbeidsomstandigheden/wat-is-het-verschil-tussen-een-tijdelijk-contract-en-een-vast-contract>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: cuándo un contrato temporal se convierte en indefinido
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/hervormingen-arbeidsmarkt/passende-contractvorm/vraag-en-antwoord/arbeidssovereenkomst-en-cao/wanneer-verandert-mijn-tijdelijke-arbeidscontract-in-een-vast-contract>
- UWV**
UWV: fin del contrato temporal y acuerdos de terminación
<https://www.uwv.nl/nl/ontslag/werknemer-ontslaan>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: plazo para solicitar la indemnización de transición
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/ontslag/verzoekschriftprocedure-werknemer>
- Rijksoverheid**
Gobierno neerlandés: enfermedad y contrato temporal
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/arbeidssovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/ziekteverzuim-van-het-werk/krijg-ik-met-een-tijdelijk-contract-ook-loon-doorbetaald-als-ik-ziek-ben>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: plazo de aviso sobre la continuidad del contrato e indemnización
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/werktijden/vraag-en-antwoord/arbeidssovereenkomst-en-cao/wat-is-een-aanzegtermijn>
- Ondernemersplein · Overheid.nl**
Ondernemersplein: plazo para informar sobre la continuidad de los contratos temporales
<https://ondernemersplein.overheid.nl/wetten-en-regels/aanzegtermijn-voor-tijdelijke-werknemers/>
- Ondernemersplein · Overheid.nl**
Ondernemersplein: celebrar un contrato de trabajo
<https://ondernemersplein.overheid.nl/wetten-en-regels/arbeidscontract-afsluiten/>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: derecho a la indemnización de transición y excepciones
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/heb-ik-recht-op-een-vergoeding-als-ik-word-ontslagen>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: importe y cálculo
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/hoog-is-de-transitievergoeding-als-ik-word-ontslagen>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: contratos sucesivos y límites
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/moet-ik-als-werkgever-ook-een-transitievergoeding-betalen-als-ik-een-tijdelijk-contract-niet-verleng>
- UWV**
UWV: fin del empleo durante la enfermedad
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/ziek-uit-dienst>
- UWV**
UWV: enfermedad y posible prestación Ziektewet
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/ziek-wat-nu>
- UWV**
UWV: informe de reincorporación
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/re-integratie/verslag>
- UWV**
UWV: requisitos de la prestación WW
<https://www.uwv.nl/nl/ww/wanneer-recht-op-ww>
- UWV**
UWV: solicitar la prestación por desempleo WW
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-aanvragen>
- UWV**
UWV: motivo del despido y plazo de preaviso ficticio
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-na-ontslag>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: disfrute de vacaciones y plazos
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vraag-en-antwoord/vakantiedagen-en-vakantiegeld/hoel-kan-ik-mijn-vakantiedagen-opnemen>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: retribución de las vacaciones durante la enfermedad
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vakantiedagen/vraag-en-antwoord/vakantiedagen-en-vakantiegeld/volledig-loon-bij-opnemen-vakantiedagen-tijdens-ziekte>
- Ondernemersplein · Overheid.nl**
Ondernemersplein: vacaciones legales de los trabajadores
<https://ondernemersplein.overheid.nl/wetten-en-regels/vakantierecht/>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: deber de informar sobre las vacaciones, ECLI:NL:RBROT:2026:6220
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBROT%3A2026%3A6220>

Tengo un conflicto o sufro una conducta no deseada

Una advertencia, un conflicto laboral y una denuncia de intimidación son asuntos distintos. Ordena lo sucedido, qué necesitas y qué vía corresponde. Este dossier te ayuda a prepararte con hechos y cuidado.

Ante un peligro inmediato, prioriza la seguridad. Una amenaza de despido, la enfermedad o la discriminación pueden exigir otras vías y plazos breves. Una queja interna no sustituye una actuación jurídica.

Tu recorrido en tres pasos

1 Describe los hechos y tu petición

Anota hechos concretos con fecha, personas implicadas y documentos disponibles. Distingue lo que observaste de lo que te contaron. Define qué quieres conseguir: un entorno seguro, corregir una advertencia, mejorar acuerdos o investigar una denuncia.

- ☐ Hechos y observaciones propias diferenciados
- ☐ Resultado deseado y persona de contacto elegidos

Profundiza en el tema: [Resolver un conflicto laboral: expediente, diálogo y vías jurídicas](#) · [Acoso, intimidación y discriminación: cómo actuar](#) · [Discriminación laboral: pruebas, queja y siguientes pasos](#) · [Privacidad laboral: controles, cámaras y datos del personal](#)

2 Elige una conversación o una respuesta formal

Revisa el procedimiento de quejas y las funciones de responsable, RR. HH., persona de confianza y comité de empresa. Responde específicamente a los hechos que discutes en una advertencia o plan de mejora. La persona de confianza puede apoyarte, pero no es automáticamente tu representante jurídico.

- ☐ Vía interna adecuada investigada
- ☐ Conversación o respuesta escrita preparada

Profundiza en el tema: [Despido por rendimiento insuficiente: mejora y defensa](#) · [Mediación laboral: preparación, acuerdos y resultados](#)

3 Deja constancia de acuerdos y límites

Envía una confirmación objetiva de los acuerdos con una fecha de revisión. Si el problema continúa, puedes plantear mediación o asistencia jurídica. Separa la baja y la valoración médica del contenido del conflicto. Consulta al médico del trabajo si el trabajo afecta a tu salud.

- ☐ Acuerdos y revisión registrados
- ☐ Apoyo y siguiente nivel de actuación elegidos si no hay solución

Profundiza en el tema: [Enfermedad laboral: salario, privacidad, médico y contrato](#) · [Coste del abogado laboral: precios, seguro y asistencia](#) · [Denunciantes: comunicar irregularidades y protegerse de represalias](#)

Mi cuaderno de trabajo

Marca las casillas impresas según tu preparación y anota preguntas y acuerdos en el espacio previsto. Los enlaces llevan a artículos detallados y cuadernos en línea. Este PDF no contiene campos rellenables digitalmente.

Prepara estos documentos

- | | |
|---|--|
| ☐ Advertencia o convocatoria | ☐ Correos y notas propias sobre los hechos |
| ☐ Descripción del puesto y acuerdos de trabajo | ☐ Actas de reuniones y respuestas |
| ☐ Procedimiento de quejas y código de conducta | ☐ Contacto de persona de confianza o asesor |

Mis preguntas y acuerdos

¿Qué hechos faltan? ¿Con quién hablarás y cuándo? No anotes datos médicos ni información de otras personas.

Un caso práctico

No reconoces lo que dice la advertencia

Una advertencia afirma que rechazaste una tarea. Tú habías pedido aclarar instrucciones contradictorias. Responde aportando esa correspondencia concreta y solicita que tu respuesta se añada al expediente de personal.

Preguntas sobre este recorrido

¿La mediación es siempre el mejor primer paso?

Depende del problema y de la seguridad. La mediación requiere margen para el diálogo voluntario y no siempre sustituye una investigación, un procedimiento de quejas o el asesoramiento jurídico.

¿Puedo llevarme todos los documentos de la empresa como prueba?

No. Conserva solo los documentos a los que tengas acceso legítimo y que sean relevantes. Respeta los datos ajenos y la información empresarial confidencial. Consulta con un asesor las dificultades para reunir pruebas.

¿Qué ocurre si enfermo por el conflicto?

Sigue el protocolo de bajas y comenta tu capacidad para trabajar con el médico del trabajo. Un conflicto no equivale automáticamente a enfermedad, pero los problemas de salud requieren una valoración separada.

Fuentes y criterios editoriales

Este recorrido es una preparación elaborada por la redacción. Las fuentes primarias indicadas corresponden a las guías enlazadas. Comprueba la fecha de las fuentes y pide una valoración individual de cualquier acuerdo o procedimiento.

Fecha de referencia de las fuentes: 18 de octubre de 2026

Las publicaciones originales están en neerlandés. Todas las versiones lingüísticas tratan sobre el derecho neerlandés.

1. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: motivos de despido permitidos
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/ontslag/betere-ontslagbescherming-payrollmedewerkers/vraag-en-antwoord/ontslag/wanneer-mag-ik-worden-ontslagen>
2. **Rechtspraak**
Rechtspraak: procedimiento de despido y representación
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/ontslag/verzoekschriftprocedure-werknemer>
3. **Arboportaal · Ministerie van SZW**
Arboportaal: diferencia entre segunda opinión y opinión experta del UWV
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/verschil-second-opinion-en-deskundigenoordeel>
4. **Arboportaal · Ministerie van SZW**
Arboportaal: riesgos psicosociales en el trabajo
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/psychosociale-arbeidsbelasting>
5. **Arboportaal · Ministerie van SZW**
Arboportaal: función de la persona de confianza
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/ondersteuning-bij-arbowet/vertrouwenspersoon>
6. **Arboportaal · Ministerie van SZW**
Arboportaal: acoso en el trabajo
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/psychosociale-arbeidsbelasting/pesten-op-het-werk>
7. **mensenrechten.nl**
College voor de Rechten van de Mens: tramitación y competencia
<https://www.mensenrechten.nl/mensenrechten-voor-jou/wat-doet-het-college/veel-gestelde-vragen>
8. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: procedimiento de despido para el empleador
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/personeel-ontslaan>
9. **Rechtspraak**
Justicia neerlandesa: mediación y acuerdos de procedimiento
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/mediation/mediation-conflict-naast-rechtspraak>
10. **Rechtspraak**
Justicia neerlandesa: panorama de mediación
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/mediation>
11. **Rechtspraak**
Justicia neerlandesa: confidencialidad laboral, ECLI:NL:GHARL:2022:10964
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3AGHARL%3A2022%3A10964>
12. **Raad voor Rechtsbijstand**
Raad voor Rechtsbijstand: aportación personal y evaluación económica
<https://www.rechtsbijstand.nl/mediation-rechtsbijstand/hoeveel-betalen/eigen-bijdrage/>
13. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: importe del salario durante la enfermedad
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vakantiedagen/vraag-en-antwoord/ziekteverzuim-van-het-werk/hoeveel-loon-krijg-ik-doorbetaald-als-ik-ziek-ben>
14. **UWV**
UWV: análisis de la incapacidad laboral y datos médicos
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/loondoorbetaling/problemanalyse>
15. **UWV**
UWV: opinión experta sobre la reincorporación laboral
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/re-integratie/deskundigenoordeel>
16. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: contrato temporal y enfermedad
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/ziekteverzuim-van-het-werk/krijg-ik-met-een-tijdelijk-contract-ook-loon-doorbetaald-als-ik-ziek-ben>
17. **UWV**
UWV: evaluación del informe de reincorporación y obligación de prolongar el pago salarial
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/re-integratie/beoordeling-re-integratieverslag>
18. **Nederlandse orde van advocaten (NOvA)**
Nederlandse orde van advocaten: primera consulta y acuerdos sobre honorarios
<https://zoekenaadvocaat.advocatenorde.nl/eerste-gesprek-met-een-advocaat>
19. **Raad voor Rechtsbijstand**
Raad voor Rechtsbijstand: cambio del año de referencia para la evaluación económica en 2026
<https://www.rechtsbijstand.nl/mediation-rechtsbijstand/hoeveel-betalen/peiljaarverlegging/toelichting-verzoek-peiljaarverlegging/>
20. **mensenrechten.nl**
College voor de Rechten van de Mens: trabajo e igualdad
<https://www.mensenrechten.nl/themas/arbeid>
21. **mensenrechten.nl**
College voor de Rechten van de Mens: quejas y opiniones
<https://www.mensenrechten.nl/mensenrechten-voor-jou/discriminatie-en-gelijke-behandeling/discriminatieklachten-en-verzoek>
22. **Wettenbank · Overheid.nl**
Ley general de igualdad: marco y carga de la prueba
<https://wetten.overheid.nl/BWBR0006502/2026-01-01/0/Hoofdstuk1/Paragraaf5/Artikel9>
23. **Autoriteit Persoonsgegevens**
Autoriteit Persoonsgegevens: condiciones del control oculto
<https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/themas/werk-en-uitkering/controle-van-werknemers/voorwaarden-voor-heimelijke-controle-werknemers>
24. **Autoriteit Persoonsgegevens**
Autoriteit Persoonsgegevens: comité y sistemas de seguimiento
<https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/themas/werk-en-uitkering/ondernemingsraad/de-or-en-personeelsvolgsystemen>

25. **Autoriteit Persoonsgegevens**
Autoriteit Persoonsgegevens: teletrabajo y control
<https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/corona/veilig-thuiswerken-tijdens-corona>
26. **Autoriteit Persoonsgegevens**
Autoriteit Persoonsgegevens: acceso y plazo de respuesta
<https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/zelf-doen/privacyrechten/recht-op-inzage>
27. **huisvoorklokkenluiders.nl**
Huis voor Klokkenluiders: criterios y asesoría confidencial
<https://www.huisvoorklokkenluiders.nl/ik-vermoed-een-misstand>
28. **wetbeschermingklokkenluiders.nl**
Ley de protección de denunciantes: garantías y apoyo
<https://www.wetbeschermingklokkenluiders.nl/home/de-wet-op-hoofddlijnen/bescherming-klokkenluiders>
29. **wetbeschermingklokkenluiders.nl**
Ley de protección de denunciantes: procedimiento y plazos
<https://www.wetbeschermingklokkenluiders.nl/home/ik-ben-werkgever/wat-zijn-mijn-wettelijke-verplichtingen>
30. **huisvoorklokkenluiders.nl**
Huis voor Klokkenluiders: competencia e investigación
<https://www.huisvoorklokkenluiders.nl/onderzoek-door-het-huis>

Me ofrecen un nuevo contrato de trabajo

Un contrato nuevo regula tu futuro trabajo y también posibles restricciones tras salir. Compara oferta, convenio y anexos antes de fijarte solo en el salario. Este dossier ordena tus preguntas y la primera etapa de trabajo.

Las promesas verbales y el contrato firmado pueden diferir. Pide confirmar por escrito los acuerdos importantes antes de aceptar. Haz valorar por separado las cláusulas poco claras o restrictivas.

Tu recorrido en tres pasos

1 Comprueba los acuerdos básicos

Compara empleador, función, horas, lugar, fecha de inicio, duración y salario con la oferta. Pregunta qué convenio, plan de pensiones y normas internas se aplican y si recibiste todos los anexos. Con horas variables, anota cómo se fijan los turnos y la garantía salarial.

- ☐ Oferta, contrato y anexos comparados
- ☐ Empleador, convenio, salario y horas confirmados

Profundiza en el tema: [Revisar el contrato de trabajo antes de firmar](#) · [Qué cao se aplica: cobertura, salario y diferencias](#) · [Pensión a través del empleador: derechos acumulados, cotizaciones y nuevas reglas](#) · [Teletrabajo: solicitud, puesto seguro y acuerdos híbridos claros](#)

2 Lee las restricciones y las excepciones

Revisa el periodo de prueba, la terminación anticipada, las cláusulas de no competencia o no captación y los gastos de formación. Comprueba qué obligaciones pueden mantenerse durante y después del empleo. Pregunta por su alcance y condiciones: llamar al documento contrato estándar no explica sus efectos para ti.

- ☐ Cláusulas y efectos posteriores a la salida comentados
- ☐ Cambios escritos solicitados para las ambigüedades

Profundiza en el tema: [Período de prueba: validez, duración y despido inicial](#) · [No competencia y relaciones comerciales: cambiar sin sorpresas](#) · [Gastos de formación: cuándo debes devolver el coste de un curso](#) · [Actividades secundarias: otro empleo o negocio junto a tu trabajo](#) · [Cláusula de relaciones: clientes, contactos y cambio de empleo](#)

3 Guarda los acuerdos definitivos

Conserva la versión firmada, los anexos y las promesas confirmadas en un lugar propio y seguro. En el primer periodo de nómina comprueba horas, salario y complementos. Si antes hiciste el mismo trabajo con contratos temporales o mediante agencia, revisa también la cadena de contratos.

- ☐ Versión final y compromisos guardados
- ☐ Primera nómina e historial contractual revisados

Profundiza en el tema: [Trabajador sobre llamada: horario, salario y seguridad](#) · [Contratos sucesivos: cuándo pasa a ser indefinido](#)

Mi cuaderno de trabajo

Marca las casillas impresas según tu preparación y anota preguntas y acuerdos en el espacio previsto. Los enlaces llevan a artículos detallados y cuadernos en línea. Este PDF no contiene campos rellenables digitalmente.

Prepara estos documentos

- | | |
|---|---|
| ☐ Anuncio de empleo y oferta escrita | ☐ Manual de personal e información sobre pensiones |
| ☐ Borrador del contrato y todos los anexos | ☐ Contratos anteriores para el mismo trabajo |
| ☐ Convenio colectivo aplicable | ☐ Compromisos escritos sobre salario y formación |

Mis preguntas y acuerdos

¿Qué hechos faltan? ¿Con quién hablarás y cuándo? No anotes datos médicos ni información de otras personas.

Un caso práctico

La oferta y el anexo no coinciden

En la entrevista te prometieron trabajo híbrido, pero el anexo solo menciona trabajo presencial. Pregunta qué acuerdo registrará y pide concretarlo por escrito antes de decidir basándote en la promesa verbal.

Preguntas sobre este recorrido

¿Un contrato de trabajo debe constar siempre por escrito?

Puede nacer también de otra forma, pero el empleador debe proporcionar por escrito información importante. Ciertas cláusulas tienen requisitos adicionales. La confirmación escrita evita problemas probatorios.

¿Toda cláusula de no competencia es válida?

No. Importan el tipo de contrato, la redacción y las circunstancias. Haz revisar su validez y sus efectos prácticos antes de aceptarla o ignorarla.

¿Qué hago si falta un acuerdo verbal?

Pide añadirlo o confirmarlo antes de aceptar y guarda la respuesta. No supongas que una promesa aislada desplaza automáticamente todas las cláusulas contradictorias.

Fuentes y criterios editoriales

Este recorrido es una preparación elaborada por la redacción. Las fuentes primarias indicadas corresponden a las guías enlazadas. Comprueba la fecha de las fuentes y pide una valoración individual de cualquier acuerdo o procedimiento.

Fecha de referencia de las fuentes: 18 de octubre de 2026

Las publicaciones originales están en neerlandés. Todas las versiones lingüísticas tratan sobre el derecho neerlandés.

1. **Ondernemersplein · Overheid.nl**
Ondernemersplein: celebrar un contrato de trabajo
<https://ondernemersplein.overheid.nl/wetten-en-regels/arbeidscontract-afsluiten/>
2. **Rijksoverheid**
Gobierno neerlandés: convenios y condiciones laborales
<https://www.rijksoverheid.nl/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wat-is-een-cao>
3. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: plazo de preaviso del trabajador
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/werkloos-worden/vraag-en-antwoord/ontslag/ontslag-nemen-opzegtermijn-werknemer>
4. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: incumplimiento del convenio colectivo por el empleador
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/minimumloon/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wat-kan-ik-doen-als-mijn-werkgever-de-cao-niet-nakomt>
5. **Sociaal-Economische Raad (SER)**
SER: convenio colectivo de trabajo
<https://www.ser.nl/nl/ser/over-ser/FAQ/definitie-cao>
6. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: normas y terminación durante el período de prueba
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/regels-bij-proeftijd>
7. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: duración máxima del período de prueba
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/migratie-en-reizen/discriminatie-en-racisme/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/hoelang-duurt-een-proeftijd>
8. **UWV**
UWV: WW tras el despido durante el período de prueba
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-na-ontslag>
9. **Rechtspraak**
Rechtspraak: solicitudes del trabajador en asuntos de despido
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/ontslag/verzoekschriftprocedure-werknemer>
10. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: requisitos actuales y propuestas de reforma
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wat-is-een-concurrentiebeding>
11. **Rechtspraak**
Rechtspraak: cláusulas de competencia y relaciones
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding>
12. **Rechtspraak**
Rechtspraak: procedimiento urgente y suspensión
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding/spoedprocedure-concurrentiebeding-werkgever>
13. **Rechtspraak**
Rechtspraak: procedimiento ordinario completo
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding/uitgebreide-procedure-concurrentiebeding-werkgever>
14. **Rechtspraak**
Justicia neerlandesa: formación necesaria,
ECLI:NL:RBOBR:2026:857
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBOBR%3A2026%3A857>
15. **Rechtspraak**
Justicia neerlandesa: clasificación y gastos de formación,
ECLI:NL:RBOVE:2023:336
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBOVE%3A2023%3A336>
16. **Officiële bekendmakingen**
Cámara de Representantes: formación obligatoria y gratuidad
<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/h-tk-20212022-71-24.html>
17. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: contratos de trabajo a demanda
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/welke-contracten-zijn-er-voor-oproepkrachten>
18. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: pago del salario y recargo legal
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/ontslag/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wanneer-betaalt-mijn-werkgever-mijn-loon>
19. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: estructura del sistema neerlandés de pensiones
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/pensioen/opbouw-pensioenstelsel>
20. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: derechos al jubilarse
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/pensioen/vraag-en-antwoord/pensioen/waar-heb-ik-recht-op-als-ik-met-pensioen-ga>
21. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: transición al nuevo sistema de pensiones
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/pensioen/overgang-naar-nieuwe-pensioenstelsel>
22. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: cambios en la pensión de supervivencia
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/pensioen/vraag-en-antwoord/pensioen/wat-verandert-er-in-het-nabestaandenpensioen-door-de-nieuwe-pensioenregels>
23. **mijnpensioenoverzicht.nl**
Mijnpensioenoverzicht: información sobre las nuevas reglas
<https://www.mijnpensioenoverzicht.nl/nl/mijn-overzicht/nieuwe-regels>

24. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: requisitos y plazos para cambiar lugar de trabajo
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wanneer-mag-ik-werken-vanuit-huis>
25. **Arboportaal · Ministerie van SZW**
Arboportaal: ley y deberes en teletrabajo
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/inrichting-werkvloer/fit-en-vitaal-thuiswerken/wat-staat-er-in-de-wet-over-thuiswerken>
26. **Autoriteit Persoonsgegevens**
Autoriteit Persoonsgegevens: teletrabajo seguro y vigilancia
<https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/corona/veilig-thuiswerken-tijdens-corona>
27. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: condiciones de trabajo en casa
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/arbeidsomstandigheden/arbeidsomstandigheden-thuiswerken>
28. **Officiële bekendmakingen**
Texto legal: introducción del artículo 7:653a sobre trabajo secundario
<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2022-277.html>
29. **Ondernemersplein · Overheid.nl**
Ondernemersplein: negocio junto a un empleo
<https://ondernemersplein.overheid.nl/bedrijf-starten/startsituaties/parttime-ondernemen-bedrijf-starten-naast-een-vaste-baan/>
30. **Arboportaal · Ministerie van SZW**
Arboportaal: tiempo de trabajo y descanso
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbetwet--en--regelgeving/werk--en-rusttijden-arbeidstijdenwet>
31. **Rechtspraak**
Rechtspraak: procedimiento urgente para trabajadores
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding/spoedprocedure-concurrentiebeding-werknemer>
32. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: cuándo un contrato temporal se convierte en indefinido
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/hervormingen-arbeidsmarkt/passende-contractvorm/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wanneer-verandert-mijn-tijdelijke-arbeidscontract-in-een-vast-contract>

Quiero dejar mi empleo por iniciativa propia

Un nuevo empleo, un conflicto o un cambio personal pueden llevarte a salir. Comprueba primero si puedes dimitir, cuándo puedes hacerlo y qué consecuencias tendrá para ingresos, cláusulas restrictivas y liquidación.

Dimitir puede afectar a la prestación WW y, durante una baja, a otros derechos. No dimitas únicamente para escapar de la presión del empleador sin que antes valoren tu posición.

Tu recorrido en tres pasos

1 Revisa tus motivos y tu margen económico

Piensa si realmente quieres dimitir o resolver un problema. Comprueba si el nuevo empleo es definitivo y qué incertidumbres quedan. Ante enfermedad, conflicto o presión para salir, consulta primero los efectos sobre salario y prestaciones.

- ☐ Nuevo empleo y recursos para la transición comprobados
- ☐ Enfermedad, presión o conflicto comentados antes de decidir

Profundiza en el tema: [Dimitir: preaviso, fecha de salida y riesgos económicos](#) · [WW tras el despido: requisitos, solicitud y acuerdos](#)

2 Fija una fecha final viable

Lee en el contrato y el convenio el preaviso y el momento en que puedes comunicar la terminación. En un contrato temporal comprueba si está permitida la terminación anticipada. Revisa también no competencia, no captación y gastos de formación antes de comprometer una fecha de inicio o actividades con otra empresa.

- ☐ Posibilidad de dimitir y fecha final comprobadas
- ☐ Restricciones para el cambio de empleo valoradas

Profundiza en el tema: [Contrato temporal: final, renovación y terminación anticipada](#) · [Calcular el preaviso: trabajador, empresa y fecha final](#) · [No competencia y relaciones comerciales: cambiar sin sorpresas](#) · [Cláusula de relaciones: clientes, contactos y cambio de empleo](#)

3 Cierra la relación con cuidado

Deja constancia clara de una dimisión válida y de su recepción y pide confirmar el último día de trabajo. Acuerda entrega de tareas, devolución de bienes, vacaciones y liquidación. Guarda nóminas y documentos pertinentes antes de perder el acceso. Compara el pago final con los acuerdos.

- ☐ Fecha final y entrega de tareas confirmadas
- ☐ Vacaciones, bienes y liquidación organizados

Profundiza en el tema: [Vacaciones: acumulación, disfrute, caducidad y pago](#) · [Paga de vacaciones: cálculo, devengo y salida](#) · [Gastos de formación: cuándo debes devolver el coste de un curso](#) · [Pensión a través del empleador: derechos acumulados, cotizaciones y nuevas reglas](#)

Mi cuaderno de trabajo

Marca las casillas impresas según tu preparación y anota preguntas y acuerdos en el espacio previsto. Los enlaces llevan a artículos detallados y cuadernos en línea. Este PDF no contiene campos rellenables digitalmente.

Prepara estos documentos

- | | |
|--|--|
| ☐ Contrato y convenio colectivo | ☐ Saldo de vacaciones y paga de vacaciones |
| ☐ Nuevo contrato de trabajo, si lo hay | ☐ Nóminas y pactos de bonus |
| ☐ Cláusulas de no competencia, no captación y gastos de formación | ☐ Confirmación de fecha final y entrega de tareas |

Mis preguntas y acuerdos

¿Qué hechos faltan? ¿Con quién hablarás y cuándo? No anotes datos médicos ni información de otras personas.

Un caso práctico

El nuevo empleo empieza demasiado pronto

La nueva empresa cuenta contigo al inicio del mes siguiente. Tu contrato actual permite terminar en otro momento. Habla primero de una transición viable y documenta por escrito cualquier acuerdo diferente.

Preguntas sobre este recorrido

¿Puedo salir de un contrato temporal sin cláusula de terminación anticipada?

No sin más. Puede hacer falta acordar la salida o utilizar otra vía jurídica. Dejar de trabajar sin más puede tener consecuencias económicas. Pide revisar las opciones antes.

¿Cobraré WW si dimito?

Dimitir puede poner en riesgo el derecho a WW. Existen situaciones especiales, pero una valoración hecha por tu cuenta no basta como fundamento para dimitir.

¿Puedo usar las vacaciones como preaviso?

Disfrutar vacaciones y determinar la duración del contrato son cuestiones distintas. Acuerda por separado las vacaciones, la exención de trabajar y la fecha final.

Fuentes y criterios editoriales

Este recorrido es una preparación elaborada por la redacción. Las fuentes primarias indicadas corresponden a las guías enlazadas. Comprueba la fecha de las fuentes y pide una valoración individual de cualquier acuerdo o procedimiento.

Fecha de referencia de las fuentes: 18 de octubre de 2026

Las publicaciones originales están en neerlandés. Todas las versiones lingüísticas tratan sobre el derecho neerlandés.

1. **Rijksoverheid**
Gobierno neerlandés: dimitir
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/ontslag/hoe-kan-ik-ontslag-nemen>
2. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: plazo de preaviso del trabajador
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/werkloos-worden/vraag-en-antwoord/ontslag/ontslag-nemen-opzegtermijn-werknemer>
3. **UWV**
UWV: motivo del despido y plazo de preaviso ficticio
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-na-ontslag>
4. **Rijksoverheid**
Gobierno neerlandés: indemnización de transición al salir por iniciativa propia
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/heb-ik-recht-op-een-vergoeding-als-ik-word-ontslagen>
5. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: plazo de preaviso del empleador
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/iemand-ontslaan-opzegtermijn-werkgever>
6. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: contrato temporal frente a contrato indefinido
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/arbeidsomstandigheden/wat-is-het-verschil-tussen-een-tijdelijk-contract-en-een-vast-contract>
7. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: reglas actuales sobre contratos sucesivos y futura legislación
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/hervormingen-arbeidsmarkt/passende-contractvorm/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wanneer-verandert-mijn-tijdelijke-arbeidscontract-in-een-vast-contract>
8. **UWV**
UWV: fin del contrato temporal y acuerdos de terminación
<https://www.uwv.nl/nl/ontslag/werknemer-ontslaan>
9. **Rechtspraak**
Rechtspraak: solicitudes de indemnización por falta de aviso de continuidad y de indemnización de transición
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/ontslag/verzoekschriftprocedure-werknemer>
10. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: enfermedad con un contrato temporal
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/ziekteverzuim-van-het-werk/krijg-ik-met-een-tijdelijk-contract-ook-loon-doorbetaald-als-ik-ziek-ben>
11. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: requisitos actuales y propuestas de reforma
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wat-is-een-concurrentiebeding>
12. **Rechtspraak**
Rechtspraak: cláusulas de competencia y relaciones
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding>
13. **Rechtspraak**
Rechtspraak: procedimiento urgente y suspensión
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding/spoedprocedure-concurrentiebeding-werkgever>
14. **Rechtspraak**
Rechtspraak: procedimiento ordinario completo
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding/uitgebreide-procedure-concurrentiebeding-werkgever>
15. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: disfrute de vacaciones y plazos
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vraag-en-antwoord/vakantiedagen-en-vakantiegeld/hoe-kan-ik-mijn-vakantiedagen-opnemen>
16. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: retribución de las vacaciones durante la enfermedad
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vakantiedagen/vraag-en-antwoord/vakantiedagen-en-vakantiegeld/volledig-loon-bij-opnemen-vakantiedagen-tijdens-ziekte>
17. **Ondernemersplein · Overheid.nl**
Ondernemersplein: vacaciones legales de los trabajadores
<https://ondernemersplein.overheid.nl/wetten-en-regels/vakantierecht/>
18. **Rechtspraak**
Rechtspraak: deber de informar sobre las vacaciones, ECLI:NL:RBROT:2026:6220
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBROT%3A2026%3A6220>
19. **UWV**
UWV: requisitos de la prestación WW
<https://www.uwv.nl/nl/ww/wanneer-recht-op-ww>
20. **UWV**
UWV: solicitar la prestación por desempleo WW
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-aanvragen>
21. **Rechtspraak**
Rechtspraak: procedimiento urgente para trabajadores
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding/spoedprocedure-concurrentiebeding-werknemer>
22. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: importe de la paga de vacaciones
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vakantiegeld/vraag-en-antwoord/vakantiedagen-en-vakantiegeld/hoe-hoog-is-mijn-vakantiegeld>
23. **Rechtspraak**
Rechtspraak: reclamación de salarios
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/loonvordering>
24. **Rijksoverheid**
Gobierno neerlandés: convenios y condiciones laborales
<https://www.rijksoverheid.nl/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wat-is-een-cao>

25. **Rechtspraak**
Justicia neerlandesa: formación necesaria,
ECLI:NL:RBOBR:2026:857
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBOBR%3A2026%3A857>
26. **Rechtspraak**
Justicia neerlandesa: clasificación y gastos de formación,
ECLI:NL:RBOVE:2023:336
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBOVE%3A2023%3A336>
27. **Officiële bekendmakingen**
Cámara de Representantes: formación obligatoria y gratuidad
<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/h-tk-20212022-71-24.html>
28. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: estructura del sistema neerlandés de pensiones
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/pensioen/opbouw-pensioenstelsel>
29. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: derechos al jubilarse
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/pensioen/vraag-en-antwoord/pensioen/waar-heb-ik-recht-op-als-ik-met-pensioen-ga>
30. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: transición al nuevo sistema de pensiones
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/pensioen/overgang-naar-nieuwe-pensioenstelsel>
31. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: cambios en la pensión de supervivencia
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/pensioen/vraag-en-antwoord/pensioen/wat-verandert-er-in-het-nabestaandenpensioen-door-de-nieuwe-pensioenregels>
32. **mijnpensioenoverzicht.nl**
Mijnpensioenoverzicht: información sobre las nuevas reglas
<https://www.mijnpensioenoverzicht.nl/nl/mijn-overzicht/nieuwe-regels>