

UD07

A modificación, suspensión e extinción da relación laboral

1.	A modificación, suspensión e extinción da relación laboral.....	3
1.1	Modificación do contrato de traballo.....	3
	Mobilidade funcional	3
	Mobilidade funcional a diferente grupo profesional	3
	Mobilidade xeográfica.....	3
	Traslado	3
	Traslado colectivo	4
	Modificacións substanciais das condicións de traballo.....	4
	Modificación substancial das condicións de traballo de carácter colectivo	5
1.2	Suspensión do contrato	6
	Suspensión do contrato de traballo	6
	Excedencia.....	6
1.3	Extinción do contrato de traballo	7
1.3.1	Causas de extinción	7
	Extinción por vontade do/da traballador/a	8
	Dimisión	8
	Extinción baseada no incumprimento do/da empresario/a.....	8
	Extinción do contrato por causas obxectivas.....	8
	Despedimento colectivo.....	9
	Despedimento disciplinario.....	9
1.3.2	Actuación ante un despedimento	10
	Acto de conciliación	10
	Demanda ante o Xulgado do Social	10
	Despedimento procedente	10
	Despedimento nulo	10
	Despedimento improcedente	11
1.3.3	Cálculo da liquidación	11

1. A modificación, suspensión e extinción da relación laboral

1.1 Modificación do contrato de traballo

Mobilidade funcional

A mobilidade funcional supón asignar funcións distintas daquelas para as que o traballador/a foi contratado/a. Esta mobilidade realizarase dentro do mesmo grupo profesional; só excepcionalmente se poderá realizar unha mobilidade funcional a outro grupo profesional cando se dean determinadas circunstancias.



O artigo 22 do Estatuto do Traballadores establece que grupo profesional será o conxunto de aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación, e poderá incluír tarefas, funcións, especialidades profesionais ou responsabilidades asignadas ao/á traballador/a.

Mobilidade funcional a diferente grupo profesional

A mobilidade funcional para a realización de función, tanto a grupos superiores como aos inferiores.

- **Causas.** Só será posible cando existan razóns técnicas ou organizativas que o xustifiquen.
- **Efectos:**
 - Durante o tempo imprescindible.
 - O/a empresario/a debe comunicar esta decisión e as súas razóns aos representantes dos traballadores.
- **Retribución:**
 - Cando a mobilidade funcional supoña desenvolver funcións superiores ao grupo profesional por un período superior a seis meses durante un ano ou oito durante dous, o/a traballador/a poderá reclamar o ascenso e a diferenza salarial correspondente. Por convenio colectivo poderán establecerse outros períodos diferentes.
 - A mobilidade funcional a un grupo profesional inferior dá dereito a manter a retribución do posto de traballo de orixe.



Mobilidade xeográfica

Traslado

A mobilidade xeográfica implica o desprazamento do/da traballador/a a un centro de traballo distinto, que esixa un cambio de residencia.

- **Causas.** Para iso deben existir causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, é dicir, relacionadas coa competitividade, a produtividade ou a organización técnica ou de traballo da empresa.
- **Procedemento.** A decisión de traslado débesele notificar ao/á traballador/a cunha antelación mínima de 30 días.
- **Efectos.** Notificada a decisión, a persoa poderá optar por:
 - Trasládase con dereito a unha compensación por gastos tanto propios como os de familiares ao seu cargo.
 - Extinguir o contrato, percibindo unha indemnización de 20 días de salario por ano de traballo, cun máximo de doce mensualidades.
 - Trasládase pero demandar a empresa ante o Xulgado do Social, que declarará o traslado como xustificado ou inxustificado. Neste último caso, o traslado deixará de ser efectivo e a persoa será reincorporada ao seu traballo de orixe.

Traslado colectivo

- **Definición.** Considerarase traslado colectivo:
 - O que afecte a totalidade do centro do traballo, sempre que este teña máis de cinco traballadores/as.
 - Aquele que sen afectar a totalidade do centro de traballo, nun período de 90 días abranga un número de traballadores/as de, polo menos:
 - 10 traballadores/as, en empresas de menos de 100.
 - O 10 % de traballadores/as, en empresas de entre 100 e 300.
 - 30 traballadores/as, en empresas de máis de 300.
- **Procedemento.**
 - O/a empresario/a deberá abrir un período de consultas cos representantes dos/das traballadores/as dunha duración máxima de 15 días que pretenderá evitar ou reducir os efectos dese traslado. Esta consulta poderá ser substituída por un procedemento de arbitraje e conciliación, sempre que haxa acordo entre o/a empresario/a e os/as representantes dos/das traballadores/as.
 - Os resultados deste período de consultas deberán ser notificados á Autoridade Laboral.
- **Efectos.** Decidido o traslado, os/as traballadores/as disporán das mesmas opcións previstas para o traslado, ás que se lles engade a opción de reclamar en conflito colectivo.



Convén diferenciar entre *traslado* e *desprazamento*, xa que un desprazamento supón un cambio no lugar de traballo inferior a doce meses nun período de tres anos. Neste caso, a persoa traballadora terá dereito a un permiso de catro días laborables no seu domicilio de orixe por cada tres meses, cos gastos de viaxe a cargo do/da empresario/a.

Modificacións substanciais das condicións de traballo

Trátase de modificacións das condicións de traballo relativas ás seguintes condicións: xornada de traballo, horario, réxime de traballo a quendas, sistema de remuneración, sistema de traballo e rendemento, e as funcións, cando excedan os límites da mobilidade funcional.

- **Causas.** Deben existir causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, é dicir, relacionadas coa competitividade, a produtividade ou a organización técnica ou de traballo da empresa.
- **Procedemento.** A decisión de modificación substancial deberá ser notificada polo/a empresario/a ao/á traballador/a e aos/ás seus/súas representantes legais cunha antelación mínima de 15 días á data da súa efectividade.
- **Efectos.** Notificada a decisión e cando se refira a xornada, horario, quendas, salario e funcións, a persoa poderá:
 - Aceptar a modificación.
 - Rescindir o contrato e percibir unha indemnización de 20 días de salario por ano de servizo, cun máximo de nove meses.
 - Aceptar a modificación pero demandar o/a empresario/a ante o Xulgado do Social, por non estar dacordo con esta modificación. A sentenza declarará a modificación xustificada ou inxustificada e, neste último caso, recoñecerá o dereito do/da traballador/a a ser repostado/a nas súas anteriores condicións.

Modificación substancial das condicións de traballo de carácter colectivo

- **Definición.** Considerarase modificación substancial das condicións de traballo de carácter colectivo a que afecte, nun período de 90 días, polo menos a:
 - 10 traballadores/as, en empresas de menos de 100.
 - O 10 % de traballadores/as, en empresas de entre 100 e 300.
 - 30 traballadores/as, en empresas de máis de 300.
- **Procedemento.** A decisión de modificación substancial das condicións de traballo debe ir precedida dun período de consultas cos/coa representantes dos/das traballadores ou, de non existir, coas persoas designadas, cunha duración máxima de 15 días. Esta consulta poderá ser substituída por un procedemento de arbitraje e conciliación, sempre que haxa acordo entre o/a empresario/a e os/as representantes dos/das traballadores/as.
Finalizado o período de consultas e aínda que non haxa acordo, a modificación producirá efectos no prazo de sete días desde a súa notificación.
- **Efectos.**
 - Contra estas decisións poderase reclamar en conflito colectivo, sen prexuízo da acción individual de cada traballador/a.
 - Os/as traballadores/as afectados/as teñen dereito a rescindir o contrato de traballo e percibir unha indemnización de 20 días de salario por ano de servizo, cun máximo de nove meses (cando afecte a xornada, horario, réxime de quendas, salario e funcións).



O *conflito colectivo* é un proceso xudicial que pretende a solución das diferenzas entre traballadores/as e empresarios/as, cando estas afecten aos intereses xerais dos/das traballadores/as. Así o establece a lei de procedemento laboral (artigo 151).

1.2 Suspensión do contrato

Suspensión do contrato de traballo

Ao longo da vida dun contrato de traballo poden aparecer determinadas circunstancias que provoquen a súa suspensión. Esta suspensión supón que durante ese período o/a traballador/a non traballa e, por tanto, non recibe salario. Desaparecidas esas circunstancias, o contrato recuperará a súa vixencia.

- **Efectos.**

- A suspensión temporal das obrigas de traballar e de percibir salario.
- O dereito á reincorporación ao posto de traballo reservado.

- **Causas.**

- Mutuo acordo das partes.
- As consignadas validamente no contrato.
- Incapacidade temporal dos/das traballadores/as.
- Maternidade, paternidade, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural dun/dunha menor de nove meses e adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple.
- Exercicio de cargo público representativo.
- Privación de liberdade do/da traballador/a, entanto que non exista sentenza condenatoria.
- Suspensión de soldo e emprego, por razóns disciplinarias.
- Forza maior temporal.
- Causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.
- Excedencia forzosa.
- Polo exercicio do dereito de folga.
- Pechamento legal da empresa.
- Por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero.

Excedencia

É un tipo de suspensión do contrato de traballo. Por regra xeral, nunha suspensión resérvase o posto de traballo, aínda que nalgúns casos poida non reservarse. Vexamos os tipos de excedencia:

- **Excedencia voluntaria.**

- Causa: motivo persoal do/da traballador/a.
- Duración: entre catro meses e cinco anos, sempre que se posúa unha antigüidade de polo menos un ano na empresa. Este dereito pode exercitarse novamente cando transcorran catro anos desde o final da anterior excedencia.
- Efectos: dá lugar a un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría que houber ou se produciren na empresa.

- **Excedencia forzosa.**

- Causa: designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo.

- Duración: o tempo que dure esa designación.
- Efectos: dá lugar á conservación do posto de traballo e ao cómputo da antigüidade durante a súa vixencia.
- **Excedencia por coidado de familiar.**
 - Causa:
 - Para atender ao coidado de cada fillo/a, por natureza ou adopción, ou nos supostos de acollemento.
 - Para atender ao coidado de familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente ou doenza, non poida valerse por si, e que non desempeñe actividade retribuída.
 - Duración:
 - Fillos/as: ata tres anos desde o seu nacemento ou resolución de adopción ou acollemento.
 - Familiar: a duración non pode ser superior a dous anos.
 - Efectos:
 - Computa para efectos de antigüidade.
 - Dá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado/a polo/a empresario/a, nomeadamente con ocasión da súa reincorporación.
 - Durante o primeiro ano resérvase o posto de traballo. Pasado o devandito prazo, só ten dereito a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

1.3 Extinción do contrato de traballo

1.3.1 Causas de extinción

- Mutuo acordo das partes.
- Causas consignadas validamente no contrato.
- Finalización do contrato temporal.
- Dimisión do/da traballador/a (debe haber un preaviso).
- Morte, gran invalidez ou invalidez permanente total ou absoluta do/da traballador/a,
- Xubilación do/da traballador/a.
- Morte, xubilación ou incapacidade do/da empresario/a.
- Forza maior que imposibilite definitivamente a prestación de traballo, sempre que a súa existencia fose debidamente constatada.
- Despedimento colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.
- Vontade do/da traballador/a, fundamentada nun incumprimento contractual do/da empresario/a.
- Despedimento do/da traballador/a.
- Causas obxectivas legalmente procedentes.

- Decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar definitivamente o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero.

Extinción por vontade do/da traballador/a

Dimisión

De xeito diferente ao/á empresario/a, que debe xustificar a causa do despedimento, o/a traballador/a pode extinguir o contrato sen alegar nin xustificar causa ningunha. Neste caso, a extinción non dará dereito a ningunha indemnización, pero é necesario avisar o/a empresario/a da decisión de dimitir. O Estatuto do Traballadores establece que para establecer o prazo deste preaviso cumprirá atender ao establecido nos convenios colectivos ou no costume do lugar.

Ao contrario, existen determinadas razóns que si que poden extinguir a relación por vontade do/da traballador/a e que si que darán lugar a unha indemnización; son as seguintes.

Extinción baseada no incumprimento do/da empresario/a

Neste caso, existen razóns que xustifican a extinción do contrato por vontade do/da traballador/a, e estas causas están baseadas no incumprimento por parte do/da empresario/a.

- **Causas.**
 - Modificacións substanciais das condicións de traballo levadas a cabo sen respectar o establecido na normativa ou que sexan en menoscabo da dignidade do/da traballador/a.
 - Falta de pagamento ou atrasos continuados no aboamento do salario pactado.
 - Calquera outro incumprimento grave das súas obrigas por parte do/da empresario/a, agás os supostos de forza maior, así como a negativa deste/a a reintegrar o/a traballador/a nas súas anteriores condicións de traballo, cando unha sentenza xudicial as declarara inxustificadas.
- **Efectos.** En tales casos, o/a traballador/aa terá dereito ás indemnización sinaladas para o despedimento improcedente, é dicir, 33 días de salario por ano traballado, co límite de 24 mensualidades.

Extinción do contrato por causas obxectivas

- **Causas.**
 - Ineptitude do/da traballador/a coñecida ou sobrevida con posterioridade á súa colocación efectiva na empresa. A ineptitude existente con anterioridade ao cumprimento dun período de proba non poderá alegarse con posterioridade ao devandito cumprimento.
 - Falta de adaptación do/da traballador/a ás modificacións técnicas operadas no seu posto de traballo, cando os devanditos cambios sexan razoables. Previamente, o/a empresario/a deberá ofrecerlle ao/á traballador/a un curso dirixido a facilitar a adaptación ás modificacións operadas. A extinción non poderá ser acordada polo/a empresario/a ata que pasen, como mínimo, dous meses desde que se introduciu a modificación ou desde que finalizou a formación dirixida á adaptación.
 - Cando concorra algunha das causas previstas para o despedimento colectivo e a extinción afecte a un número inferior ao establecido nel.
 - Faltas de asistencia ao traballo, aínda xustificadas pero intermitentes, que alcancen o 20 % das xornadas hábiles en dous meses consecutivos, sempre que o total de faltas de

asistencia nos doce meses anteriores alcance o 5 % das xornadas hábiles, ou o 25 % en catro meses descontinuos dentro dun período de doce meses.

■ **Requisitos.**

- Comunicación escrita ao/á traballador/a expresando a causa.
- Posta á disposición do/da traballador/a, simultaneamente á entrega da comunicación escrita, d indemnización de vinte días por ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e cun máximo de doce mensualidades.
- Concesión dun prazo de preaviso de quince días, computado desde a entrega da comunicación persoal ao/á traballador/a ata a extinción do contrato de traballo.
- Durante o período de preaviso o/a traballador/a terá dereito, sen perda de retribución, a unha licenza de seis horas semanais co fin de buscar novo emprego.

Despedimento colectivo

■ **Causas.** Entenderase por despedimento colectivo aquel que, baseado en razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción, afecte a:

- A totalidade do cadro de persoal, sempre que o número de traballadores/as afectados/as sexa superior a cinco.
- Cando a extinción, nun período de noventa días, afecte a:
 - 10 traballadores/as, nas empresas que ocupen menos de 100.
 - 10 % do número de traballadores/as da empresa, nas que ocupen entre 100 e 300.
 - 30 traballadores/as, nas empresas que ocupen máis de 300.



Razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción. Procure no Estatuto dos Traballadores que se entende por razóns económicas, técnicas ou de produción.



Expediente de Regulación de Empleo (ERE). Este tipo de despedimento esixe o inicio dun procedemento determinado. Unha das tarefas desta unidade basearase en que se investigue o que é un ERE.

Despedimento disciplinario

O despedimento disciplinario é o baseado nun incumprimento grave e culpable do/da traballador/a.

■ **Causas.**

- Faltas repetidas e inxustificadas de asistencia ou puntualidade ao traballo.
- Indisciplina ou desobediencia no traballo.
- Ofensas verbais ou físicas ao/á empresario/a ou ás persoas que traballan na empresa, ou a familiares que convivan con eles/as.
- Transgresión da boa fe contractual, así como o abuso de confianza no desempeño do traballo.
- Diminución continuada e voluntaria no rendemento de traballo normal ou pactado.
- Embriaguez habitual ou toxicomanía, se repercuten negativamente no traballo.

- Acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual, así como o acoso sexual ou por razón de sexo ao/á empresario/a ou ás persoas que traballan na empresa.
- **Forma e efectos.**
 - O despedimento deberá ser notificado por escrito ao/á traballador/a, facendo figurar os feitos que o motivan e a data en que terá efectos.
 - Cando o/a traballador/a sexa representante legal dos/das traballadores/as ou delegado/a sindical procederá a apertura de expediente contradictorio, no que se oirán, ademais do/da interesado/a, os restantes membros da representación a que pertenza, se os houber.
 - Se o/a traballador/a está afiliado/a a un sindicato e ao/á empresario/a lle conste, deberá dar audiencia previa aos/ás delegados/as sindicais da sección sindical correspondente a ese sindicato.

1.3.2 Actuación ante un despedimento

Se o/a traballador/a non está de acordo co despedimento deberá demandar o/a empresario/a. No ámbito laboral, previamente á demanda é necesario intentar chegar a un acordo a través dun procedemento chamado "acto de conciliación".

Acto de conciliación

Este acto iniciase a través da presentación dunha demanda de conciliación ante o Servizo de Mediación, Arbitraje e Conciliación, nun prazo de 20 días hábiles desde que se produza o despedimento.

A continuación, a Autoridade Laboral citará as partes para chegaren a un acordo. Se non se produce o acordo, o/a traballador/a terá que presentar unha demanda no Xulgado do Social nun prazo de 20 días; a este prazo cómpre descontarlle os días que pasaran entre o despedimento e a presentación de demanda de conciliación.

Demanda ante o Xulgado do Social

Celebrado o xuízo, o xuíz cualificará o despedimento. A cualificación pode ser de procedente, nulo ou improcedente:

Despedimento procedente

- **Causas.** O despedimento será procedente sempre que se acredite a existencia da causa en que este se fundamente.
- **Efectos.** Neste caso, o despedimento terá plenos efectos.

Despedimento nulo

- **Causas:**
 - Cando queden demostradas algunha das causas de discriminación prohibidas na Constitución ou na lei, ou ben se producira algunha violación dos dereitos fundamentais e das liberdades públicas do/da traballador/a.
 - O despedimento durante o período de suspensión do contrato de traballo por maternidade, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural, doenzas causadas por embarazo, parto ou lactación natural; adopción, acollemento ou paternidade; ou o

notificado nunha data tal que o prazo de preaviso concedido finalice dentro do devandito período.

- O das traballadoras embarazadas, o dos traballadores que solicitaran un permiso ou estean dispendo dunha excedencia e o das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio dos dereitos de redución ou reordenación do seu tempo de traballo, de mobilidade xeográfica, de cambio de centro de traballo ou de suspensión da relación laboral, nos termos e nas condicións que se recoñecen na lei.
- O dos/das traballadores/as despois de reincorporárense ao traballo ao finalizaren os períodos de suspensión do contrato por maternidade, adopción, acollemento ou paternidade, sempre que non pasaran máis de nove meses desde a data de nacemento, adopción ou acollemento do/da fillo/a.
- **Efectos.** O despedimento nulo terá o efecto da readmisión inmediata do/da traballadora, co aboamento dos salarios deixados de percibir.

Despedimento improcedente

- **Causas.** Non quedaron demostradas as causas que xustifican o despedimento.
- **Efectos.**
 - O/a empresario/a, no prazo de cinco días desde a notificación da sentenza, poderá optar entre a readmisión do traballador ou o aboamento dunha indemnización equivalente a 33 días de salario por ano traballado, rateándose por meses o períodos de tempo inferiores a un ano, ata un máximo de 24 mensualidades.
 - No caso da readmisión, o/a traballador/a terá dereito aos salarios de tramitación, que serán os correspondentes desde a data de despedimento ata a notificación da sentenza, ou ata que o/a traballador/a atope outro emprego.
 - Se o despedimento afecta un/unha representante legal dos/das traballadores/as, a opción corresponderalle ao/á traballador/a.

1.3.3 Cálculo da liquidación

Finalizada unha relación laboral, o/a traballador/a terá dereito a que se lle paguen as cantidades pendentes, incluída, de ser o caso, a indemnización correspondente. Este aboamento recibe o nome de *liquidación* e debe incluír os seguintes conceptos:

- O salario dos días traballados no mes en que a persoa cese.
- Días de vacacións non executados calculados desde o 1 de xaneiro do ano en curso ata o día de cesamento, a razón de 2,5 días (cando as vacacións sexan 30 días naturais) e descontando, no caso de os haber, os días xa executados.
- Parte proporcional de pagas extras non aboadas. As pagas poden ser semestrais, en cuxo caso só se percibirá a paga do semestre en que cesa, ou anuais, percibiránse as dúas pagas extraordinarias calculadas desde a última vez que se recibiron e ata a data do cesamento.
- Outros conceptos: indemnización e salarios de tramitación, de ser o caso.