

FORMACION E ORIENTACIÓN LABORAL

MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN E EXTINCIÓN DO CONTRATO



Modificación, suspensión e extinción do contrato **CEBEM**

1. Modificación do contrato

- 1.1. Modificación Funcional
- 1.2. Mobilidade Xeográfica
- 1.3. Modificación substancial das condicións do traballo

2. Suspensión do contrato.

- 2.1. Causas de Suspensión
- 2.2. Excedencias

3. Extinción do contrato.

- 3.1. Causas
 - 3.1.1. Vontade do traballador.
 - 3.1.2. Vontade do/a empresario/a

4. FINIQUITO

1. MODIFICACIÓN DO CONTRATO

Circunstancias que obrigan a modificar as condicións pactadas no contrato de traballo. O empresario fai uso do seu poder de dirección.

- Pode ser por:

- ☐ Vontade conxunta das partes → Mutuo Acordo.
- ☐ Vontade unilateral dunha das partes → Traballador ou empresario.
- ☐ Vontade allea á vontade das partes. → Forza Maior.

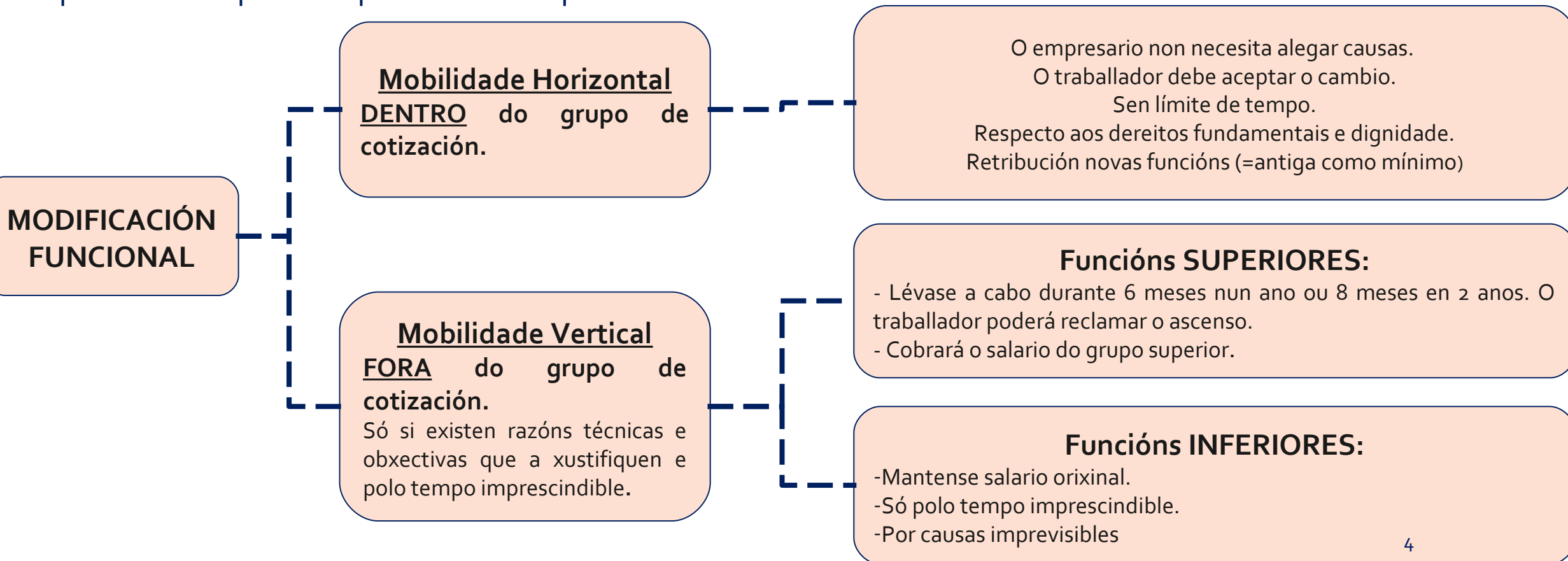
- Tipos:

1. Mobilidade Funcional (Art. 39 – ET): Cambio nas funcións que o traballador realiza.
2. Mobilidade Xeográfica (Art. 40 – ET): Cambio de lugar de traballo.
3. Modificación substancial das condicións de traballo. (Art. 41 – ET): Cambio na xornada, horario,

Sección 1.ª Mobilidade funci

1.1. MODIFICACIÓN FUNCIONAL (ART. 39)

- Para asignar as funcións novas que realizará o traballador teranse en conta as titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral.



1.2. MOBILIDADE XEOGRÁFICA (ART 40)

- Aqueles traslados o desprazamentos que non sexan indicados contractualmente, requiriran a existencia de razóns **económicas, técnicas, organizativas ou de produción(ETOP)** que o xustifiquen.
- Plazo de notificación, empresario a traballador, será cunha antelación mínima de **TRASLADO de 30 días á data da súa efectividade. No caso do DESPRAZAMENTO será de 5 días.**
- Non existe un determinado número de quilómetros. Será determinado polos convenios colectivos

Exemplo.
Convenio colectivo BANC
fixa no artigo 38 o
traslado en 25
quilómetros.

TIPOS DE MOVILIDADE XEOGRÁFICA

DESPRAZAMENTO

- Cambio de localidade do traballador por un tempo inferior a 12 meses dentro dun período de referencia de 3 anos.

TRASLADO

- Máis de 12 meses nun período de referencia de 3 anos.

	DESPRAZAMENTO	TRASLADO
CONCEPTO	Desprazamento temporal: inferior a 12 meses en 3 anos.	Cambio definitivo de residencia ou desprazamento de máis de 12 meses en 3 anos.
CAUSAS	Razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción que o xustifiquen.	
OPCIÓNS DO TRABALLADOR	<p>Acatar a orde e se non está conforme poderá impugnar no Xulgado do Social en 20 días.</p> <p>En desprazamentos superiores a 3 meses terán dereito ao cobro dos gastos de viaxes e dietas + 4 días de permiso cada 3 meses.</p>	<p>ACEPTAR O TRASLADO: Empresa paga os gastos de traslado do traballador + familia.</p> <p>RECHAZAR EXTINGUIENDO CONTRATO: Dereito a 20 días de salario por ano traballado, máximo 12 mensualidades.</p> <p>ACEPTA PERO NON ESTÁ DE ACORDO: Poderá impugnar no Xulgado do Social en 20 días. Mentres se resolve deberá estar trasladado. Si se resolve inxustificado, reincorporase ao posto de orixe.</p>
PROCEDEMENTO	O traballador debe ser informado cunha antelación mínima de 5 días si a súa duración é maior a 3 meses.	<p>INDIVIDUAL: O empresario notifica con 30 días de antelación ao traballador e os representantes dos traballadores.</p> <p>COLECTIVO: Período de consultas de 15 días máximo → O acordo notificárase á Autoridade Laboral → O empresario notifica a súa decisión aos traballadores.</p> <p>A orde será efectiva en 30 días dende a notificación. Si afecta a ____ no prazo de 90 días.</p> <p>Afecta a 10 Traballadores ← → Plantilla de -100 traballadores</p> <p>Afecta 10% Traballadores ← → Plantilla 100-300 Traballadores</p> <p>Afecta 30 Traballadores ← → Plantilla + 300 Traballadores</p>
Si por traslado un dos cónxuxe cambia de residencia, o outro, si é traballador da mesma empresa, ten dereito a trasladarse á mesma cidade se hai un posto dispoñible.		
Vítimas de violencia de xénero, obrigada a abandonar o posto para facer efectiva a protección, goza de preferencia para cambiar de posto de traballo, dentro do seu grupo profesional.		

1.3. MODIFICACIÓN SUBSTANCIAL DAS CONDICIÓNS DE TRABALO. (ART 41)

- Modificacións nas condicións de traballo cando existan razóns (ETOP) económicas, técnicas, organizativas ou de produción que o xustifiquen.
- Poden ser **individuais** ou **colectivas**.

MODIFICACIÓNS SUSTANCIAIS: Art. 41)

1. Xornada de traballo.
2. Horario e distribución do tempo de traballo.
3. Réxime de traballo a quendas.
4. Sistema de remuneración e contía salarial.
5. Sistema de traballo e rendemento.
6. Funcións, cando exceda a mobilidade funcional

OPCIÓNS DO TRABALLADOR

ACEPTAR Modificación:

RECHAZAR EXTINGUINDO CONTRATO:

Dereito a **20 días de salario por ano traballado**, máximo 9 mensualidades. Só se o traballador resulta danado pola modificación.

ACEPTA PERO NON ESTÁ DE ACORDO:

Poderá impugnar no Xulgado do Social en 20 días. Se se resolve inxustificadamente, continuase coas condicións orixinais do posto.

PROCEDEMENTO

INDIVIDUAL: O empresario notifica con **15 días** de antelación ao traballador e representantes dos traballadores.

COLECTIVO: Período de consultas de 15 días máximo. Se pode cambiar período de consultas por Procedemento de Mediación e Arbitraje. Empresario notificará e terá efecto no prazo de 7 días.

2. SUSPENSIÓN DO CONTRATO

Que é a Suspensión do contrato?

ET. Sección 3. Suspensión do contrato. Art. 45

Cese temporal das obrigacións básicas do contrato de traballo. Durante esta etapa desaparecen as obrigacións: o traballador non está obrigado a traballar e o **empresario** non lle remunerará.

* Unha vez se restablezan as causas que orixinaron ese cese temporal, o traballador ten dereito a recuperar o seu posto de traballo con iguais condicións.



1.1. CAUSAS DE SUSPENSIÓN

1. **Mutuo acordo das partes.**
2. As consignadas validamente no contrato.
3. **Incapacidade temporal dos traballadores.**
4. **Maternidade, paternidade, adopción,...**
5. **Risco durante o embarazo e durante a lactancia natural dun menor de 9 meses**
6. Exercicio de cargo público representativo.
7. Privación da liberdade do traballador, mentres non exista sentenza condenatoria.
8. **Suspensión de emprego e soldo, por razóns disciplinarias.**
9. **Forza maior temporal.**
10. Causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.
11. **Excedencia forzosa.**
12. **Exercicio do dereito de folga.**
13. Peche legal da empresa.
14. Decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero.

Artigo 45. Estatuto dos tr



SUSPENSIONES

CAUSA DE SUSPENSIÓN	DURACIÓN	CARACTERÍSTICAS
MUTUO ACORDO	Acordado entre ambas partes	Empresario e traballador póñense de acordo para chegar á suspensión do contrato.
INCAPACIDADE TEMPORAL (IT)	Período máximo 545 días 18 meses, ampliable outros 6 máis.	En situacións onde o traballador se encontre de baixa por enfermidade común, accidente non laboral, accidente de traballo ou enfermidade profesional.
FORZA MAIOR	O que dure a situación	En situacións de terremotos, incendios, etc. e que imposibilitan á empresa a continuar coa súa actividade.
FOLGA	O que dure a convocatoria	De carácter voluntario.
SUSPENSIÓN DE EMPREGO E SOLDOS	O que dure a sanción	Cando o traballador incorreu nunha falta grave ou moi grave. (recóllese no Convenio Colectivo)

1ª FASE	2ª FASE	3ª FASE	4ª FASE
Duración máx. – 365 días. Opcións: Dar Alta -Manter en situación de IT - Acordar expediente de IP	Prórroga 180 días , si se presupón unha recuperación e alta do traballador,.	Se se superan os 545 días (18 meses), no prazo de 3 meses recoñecer a Incapacidade Permanente	Se hai expectativa de recuperación pode retrasarse, sempre que non supere os 730 días (2 anos)

SUSPENSIONES

Lexislación IMPORTANTE
Real Decreto-lei 6/2019, de 1 de marzo

Amplía Coñecemento.
Permisos Laborais para
pais e nais

CAUSA DE SUSPENSIÓN	DURACIÓN	CARACTERÍSTICAS
<u>RISCO DURANTE O EMBARAZO</u> ou lactancia natural	Inicio da Suspensión. Ata que desapareza o risco, poda incorporarse ao posto ou o lactante cumpra 9 meses	
ADOPCIÓN, GARDA CON FINS DE ADOPCIÓN OU ACOLLEMENTO	* Obrigación das 6 semanas sexan as posteriores á (resolución xudicial ou decisión administrativa) ou posteriores ao parto) e a tempo completo + 10 semanas restantes, en periodos semanais, en réximen xornada completa ou parcial dende a finalización do periodo obrigatorio ata os 12 meses ou (a resolución xudicial ou decisión administrativa) ou (do fillo/a)	Adoptar ou acoller mínimo 1 año a: - < de 6 anos - +6 y < 18 anos discapacitados, dificultade de inserción social.
<u>MATERNIDADE BIOLÓXICA</u> NACEMENTO (Nai biolóxica)		Pode ceder 2 semanas. - Pode anticipar ata 4 semanas antes da data previsible do parto
<u>PATERNIDADE</u> NACEMENTO (Outro proxenitor)		

Ampliación:

- 1 semana para cada proxenitor por cada fillo/a, a partir do segundo, en caso de nacemento, adopción o acollimento múltiples.
- 1 semana para cada proxenitor en caso de discapacidade do fillo/a.
- parto prematuro e hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación do parto, ata un máximo de 13 semanas

EVOLUCIÓN DEL PERMISO DE PATERNIDAD EN ESPAÑA

MARZO
2007*

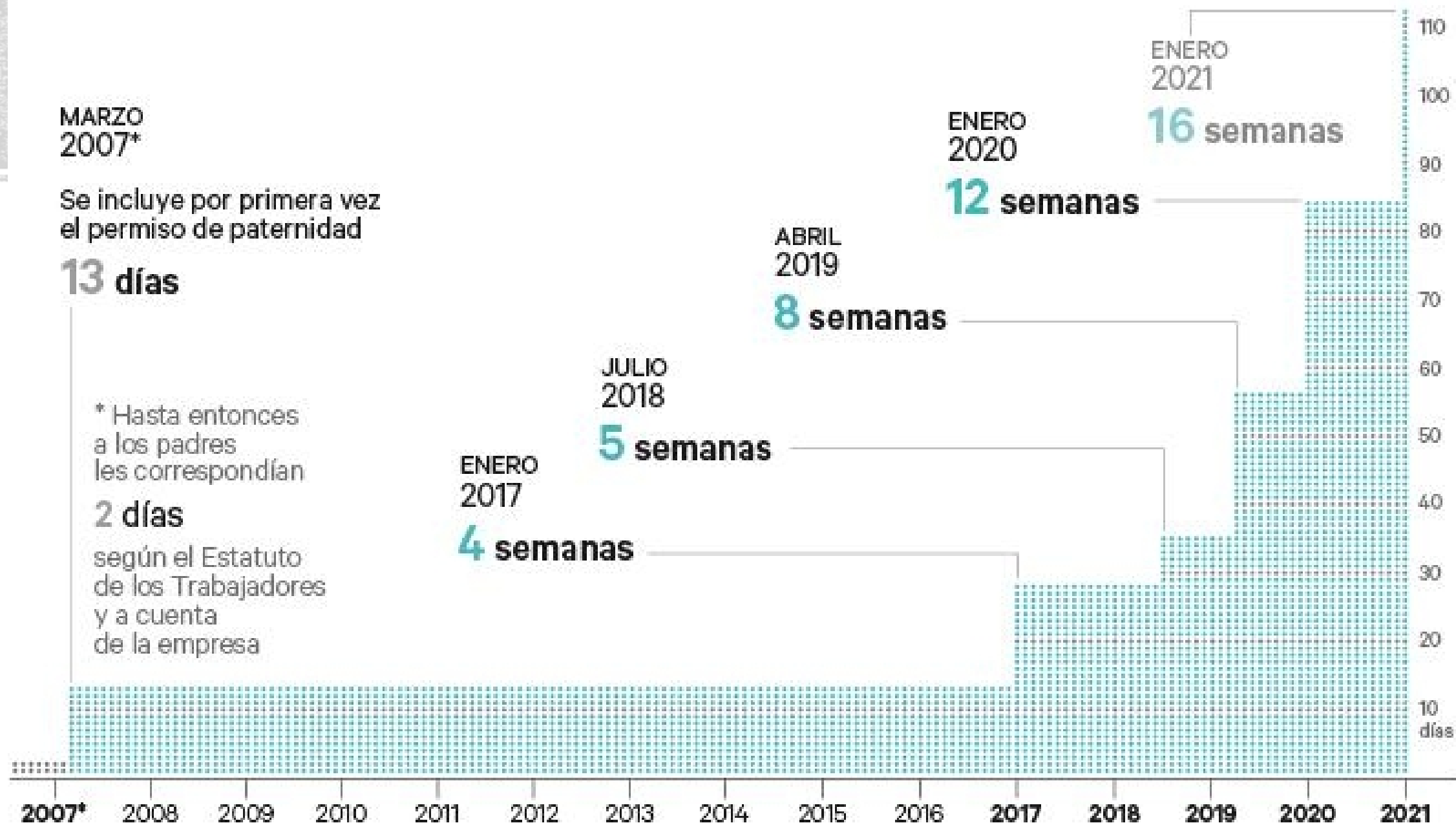
Se incluye por primera vez
el permiso de paternidad

13 días

* Hasta entonces
a los padres
les correspondían

2 días

según el Estatuto
de los Trabajadores
y a cuenta
de la empresa



2.2. EXCEDENCIAS

▪ Suspensión do contrato a petición do traballador:

Forzosa

- Hai reserva do posto de traballo.
- Computa como antigüidade.
- Concédese por elección para cargo público.
- Reingreso: Dentro do mes seguinte ao cese no cargo.

Voluntaria

- Non hai reserva do posto de traballo. Só se garda preferencia.
- Non computa como antigüidade.
- Duración entre 4 meses e 5 anos.
- Pode solicitarse 2 veces, se transcorreron 4 anos dende o fin da 1ª Excedencia.

Coidado dun fillo

- No superior a 3 anos a contar desde la fecha de nacemento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- Reserva del puesto de trabajo durante un año. El 2 y 3 año no hay reserva pero si derecho `preferente.
- Computa a efectos de antigüedad.

Coidado dun familiar

- Non superior a 2 anos ata 2º grado de consanguinidade ou afinidade.
- Período de duración poderá gozarse de forma fraccionada.
- Computa a efectos de antigüidade. Durante o primeiro ano resérvase o posto de traballo.

CASOS PRÁCTICOS

▪ Caso práctico 1.

_____ traballou 25 meses como titular rexistrador da propiedade. Tras unhas eleccións foi nomeado membro do Parlamento ata chegar a presidente do Goberno, polo que non realizou a súa actividade laboral na empresa onde traballaba. Despois de case 28 anos xa non volve a exercer como cargo público. Pode volver ao posto que tiña? Por que? ¿Saberías dicir de quen se trata?

Caso práctico 2.

María e Pablo tiveron un bebe o día 5 de novembro do ano en curso. Que tipo de excedencia poden solicitar e de canta duración?

3. EXTINCIÓN DO CONTRATO

Que é a Extinción do contrato?

Finalización do contrato de traballo, é dicir, dáse por terminada a relación laboral.



Artículo 49 do Estatuto de T

3.1. CAUSAS DE EXTINCIÓN DO CONTRATO

CAUSAS VOLUNTARIAS	CAUSAS INVOLUNTARIAS
<p>Vontade conxunta EMPRESARIO - TRABALLADOR</p> <ol style="list-style-type: none">1.Mutuo acordo das partes2.Causas consignadas validamente no contrato. <p>Vontade UNILATERAL do TRABALLADOR</p> <ol style="list-style-type: none">1.<u>Dimisión</u> do trabajador2.Por vontade do traballador, <u>abandono</u>.3.Por incumprimento contractual do empresario4.<u>Causas Obxectivas</u> legalmente procedentes. Modificación substancial do contrato. <p>Vontade UNILATERAL do EMPRESARIO</p> <ol style="list-style-type: none">1.Despido Disciplinario2.<u>Causas Obxectivas</u>3.Despido Colectivo.	<p>Imposibilidade Física ou Xurídica dos contratantes.</p> <ol style="list-style-type: none">1.Morte, gran invalidez ou invalidez permanente total ou absoluta do traballador2.Morte, gran invalidez ou invalidez permanente total ou absoluta do empresario3.Xubilación do traballador. <p>Causas Relacionadas co funcionamento da empresa.</p> <ol style="list-style-type: none">1.Despido colectivo por Causas ETOP2.Causas de FORZA MAIOR.3.Causas OBXECTIVAS

3.1.1. VONTADE UNILATERAL

(VONTADE DO TRABALLADOR)

EXTINCIÓN	EN QUE CONSISTE	EFFECTOS PARA O TRABALLADOR
DIMISIÓN do traballador	O traballador comunica a baixa voluntaria nos prazos fixados en convenio colectivo. (15 días se o contrato é superior a 1 ano)	<ul style="list-style-type: none"> - Non queda en situación legal de desemprego → Non pode solicitar a prestación por desemprego (paro). - Non hai dereito a cobro de indemnización.
ABANDONO. Por vontade do traballador.	O traballador non comunica a baixa. Deixa de asistir ao posto. O empresario pode reclamar indemnización por danos e prexuízos.	
CAUSAS OBXECTIVAS legalmente procedentes	Causas ou incumprimentos das obrigacións do empresario.	<ul style="list-style-type: none"> - Queda en situación legal de desemprego → Pode solicitar a prestación por desemprego (paro). - Cobra indemnización prevista para despido improcedente. 33 días de salario por ano traballado cun máximo de 24 mensualidades.

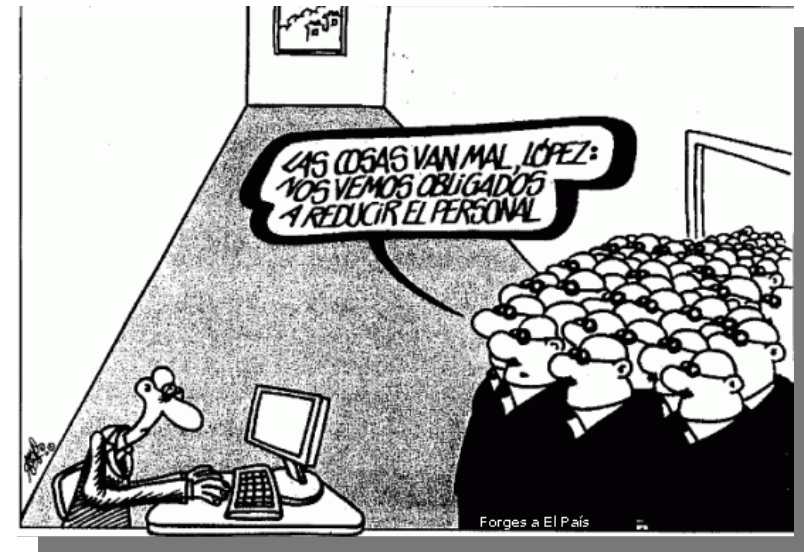
3.1.2. FUNCIONAMIENTO DA EMPRESA (VONTADE DO EMPRESARIO)

O empresario pode por fin á relación laboral mediante o **DESPIDO**.

Acto que extingue o contrato a iniciativa do empresario, por algún dos motivos previsto no Estatuto dos Traballadores.

Pode darse de distintos tipos:

- a. Despido Colectivo
- b. Despido por Causas Objetivas
- c. Despido Disciplinario.



3.1.2. VONTADE DO EMPRESARIO

A. DESPIDO COLECTIVO

- Considérase despido colectivo cando **afecta a unha parte o á totalidade*** da plantilla, por **causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción**, durante un período de 90 días.
- Preferencia de manter o posto:
 - Representantes dos traballadores.
 - Outros colectivos que inclúa o convenio colectivo
 - Acordos de empresa, como traballadores con cargas familiares, maiores de determinada idade ou persoas con discapacidade.
- O empresario levará un **ERE** (Expediente de Regulación de Empleo).

*Traballadores Afectados:

Nº traballadores na empresa.	Nº traballadores afectados
< 100	10
100-300	10%
> 300	30

CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS OU DE PRODUCCIÓN (ETOP)

- Causas ECONÓMICAS: Ante situación económica negativa, con pérdidas actuais ou previstas, o a **diminución persistente**.

Enténdese **diminución persistente** si durante 3 trimestres consecutivos o nivel de ingresos ordinarios ou vendas de cada trimestre é inferior ao rexistrado no mesmo trimestre do ano anterior.

-Causas TÉCNICAS: prodúzanse cambios nos medios ou instrumentos de produción

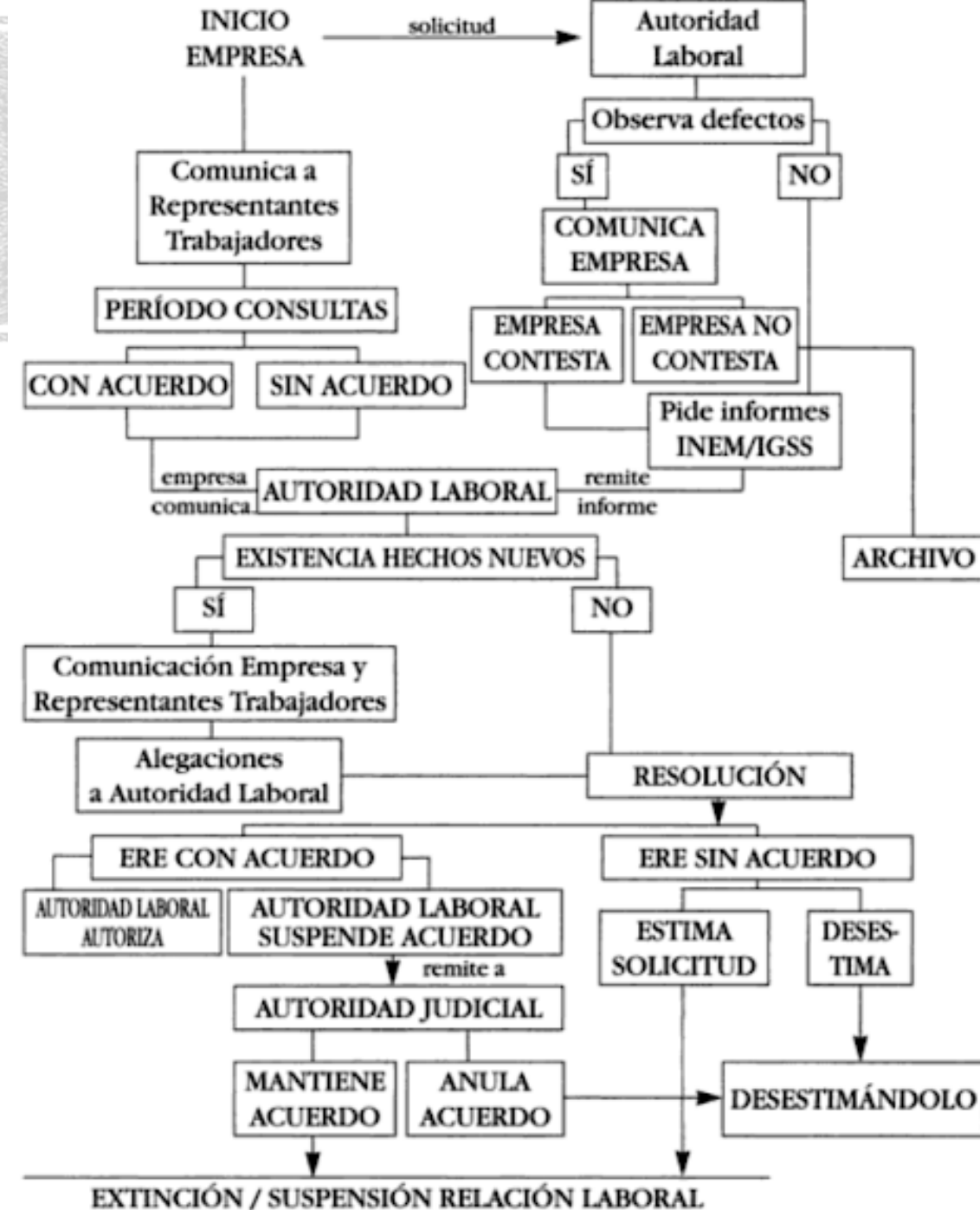
-Causas ORGANIZATIVA: prodúzanse cambios nos sistemas e métodos de traballo do persoal ou no modo de organizar a produción.

-Causas PRODUCCIÓN: prodúzanse cambios na demanda dos produtos ou servizos que a empresa pretende colocar no mercado

ERE - EXPEDIENTE

REGULADOR DE EMPREGO

PROCEDIMIENTO



ERE – EXPEDIENTE REGULADOR DE EMPLEO

-PROCEDIMIENTO

1. NOTIFICACIÓN Á EMPRESA:

- **7 días** de antelación se a empresa dispón de Representante de Traballadores, ou **15 días** se non tivera.
Neste tempo deberá formar unha Comisión Delegada.

2. PERIODO DE CONSULTAS

- Duración da negociación: < 30 días naturais ou 15 con empresas de < de 50 traballadores.
- Obxectivo: Negociar con boa fe a posibilidade de reducir os despidos ou atenuar as súas consecuencias, así como outras medidas.
- Lévese a cabo en unha única **Comisión Negociadora**.
- Na comunicación por escrito de apertura deberá figurar:
 - a) causas do despido colectivo
 - b) Nº e clasificación profesional dos traballadores afectados polo despido
 - c) Nº e clasificación profesional dos traballadores empregados habitualmente no último ano.
 - d) Período previsto para a realización dos despidos.
 - e) Criterios tidos en conta para a designación dos traballadores afectados polos despidos.
 - f) Copia da comunicación dirixida aos traballadores ou a os seus representantes
 - g) Representantes dos traballadores que integrarán a comisión negociadora.

ERE – EXPEDIENTE REGULADOR DE EMPLEO -PROCEDIMIENTO

2. PERIODO DE CONSULTAS

- A empresa que leve a cabo un despido colectivo que afecte a máis de 50 traballadores deberá ofrecer aos traballadores afectados un plan de reinserción externa a través de empresas de reinserción autorizadas.
- **Duración de polo menos 6 meses con Formación e Orientación Laboral.**

ERE – EXPEDIENTE REGULADOR DE EMPLEO -PROCEDIMIENTO

3. FIN DO PROCESO

- O empresario notificará os despidos aos representantes dos traballadores, á Autoridade Laboral e aos traballadores.
- Dende o período de consultas ata a data do despido, deben pasar mínimo **30 días**.



ERE – EXPEDIENTE REGULADOR DE EMPLEO -PROCEDIMIENTO

3. FIN DO PROCESO

- O empresario notificará os despidos aos representantes dos traballadores, á Autoridade Laboral e aos traballadores.
- Dende o período de consultas ata a data do despido, deben pasar mínimo **30 días**.



3.1.2. VONTADE DO EMPRESARIO

B. DESPIDO POR CAUSAS OBXECTIVAS

- Extinción do contrato debido a causas probadas que prexudican ao empresario.
- Causas:
 - a. Ineptitude do traballador.** → Involuntario, permanente e deficiente comparado cun termo medio.
 - b. Falta de adaptación** do traballador ás modificacións técnicas. → Antes o empresario ten que ofrecer formación.
 - c. Causas económicas, técnicas organizativas ou de produción,** pero que afecten a un número inferior ao do “**Despido Colectivo**”.
 - d. Contratos tempo indefinido por entidades sen ánimo de lucro.** Falta de dotación de programas de carácter público.

3.1.2. VONTADE DO EMPRESARIO

B. DESPIDO POR CAUSAS OBXECTIVAS

▪ Procedemento:

- 1.Comunicación por escrito ao traballador, indicando a causa do despido.
- 2.Indemnización de 20 días por ano de servizo, prorrateándose por meses os períodos de tempo inferiores a 1 ano e cun máximo de 12 mensualidades.
- 3.Prazo de preaviso de 15 días.
- 4.O traballador terá dereito, sen perda da súa retribución, a unha licencia de 6 horas semanais co fin de buscar novo emprego**
- 5.Se o empresario non cumpre o prazo de preaviso, o traballador cobrará o salario correspondente.
- 6.O traballador poderá recorrer como se se tratase de despido disciplinario. (Ver a continuación)

3.1.2. VONTADE DO EMPRESARIO

C. DESPIDO DISCIPLINARIO ART 54.

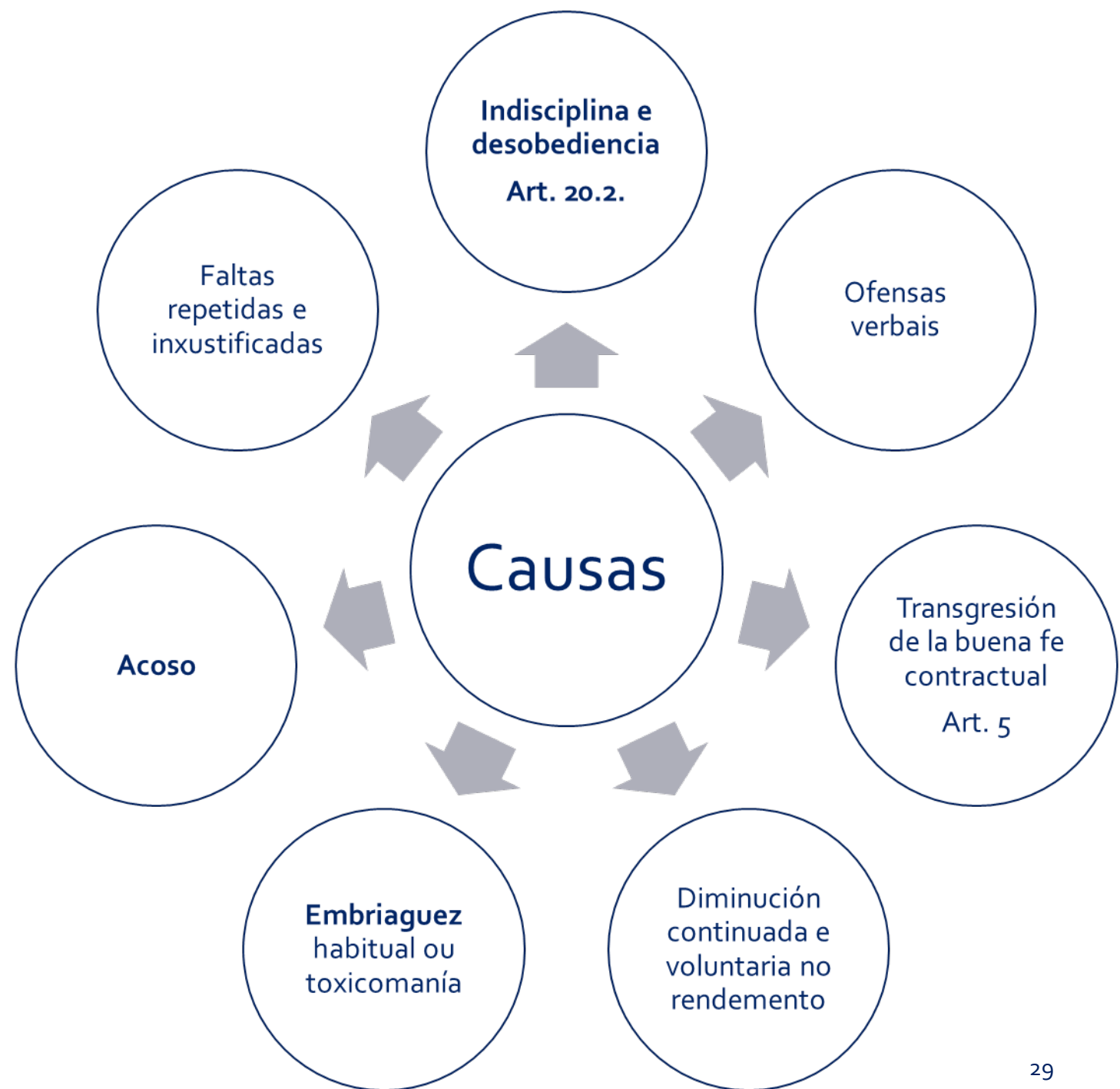
- Extinción do contrato porque o traballador incumpriu de forma grave e culpable as súas obrigacións.
- Non xera indemnización algunha para o traballador.
 - a. INASISTENCIA E IMPUNTUALIDADE.
 - a.1) Falta o 20% das xornadas hábiles en dous meses consecutivos e sempre que o total de ausencias do traballador nos 12 meses anteriores sexa inferior ao 5%.
 - a.2.) Falta o 25% das mesmas en 4 meses descontinuos dentro dun período de 12 meses.
 - b. INDISCIPLINA OU DESOBEDIENCIA. (Art. 20.2.)
 - c. OFENSAS VERBAIS OU FÍSICAS.
 - d. TRANSGRESIÓN DA BOA FE E ABUSO DE CONFIANZA.
 - e. EMBRIAGUEZ HABITUAL OU TOXICOMANÍA.
 - f. ACOSO.



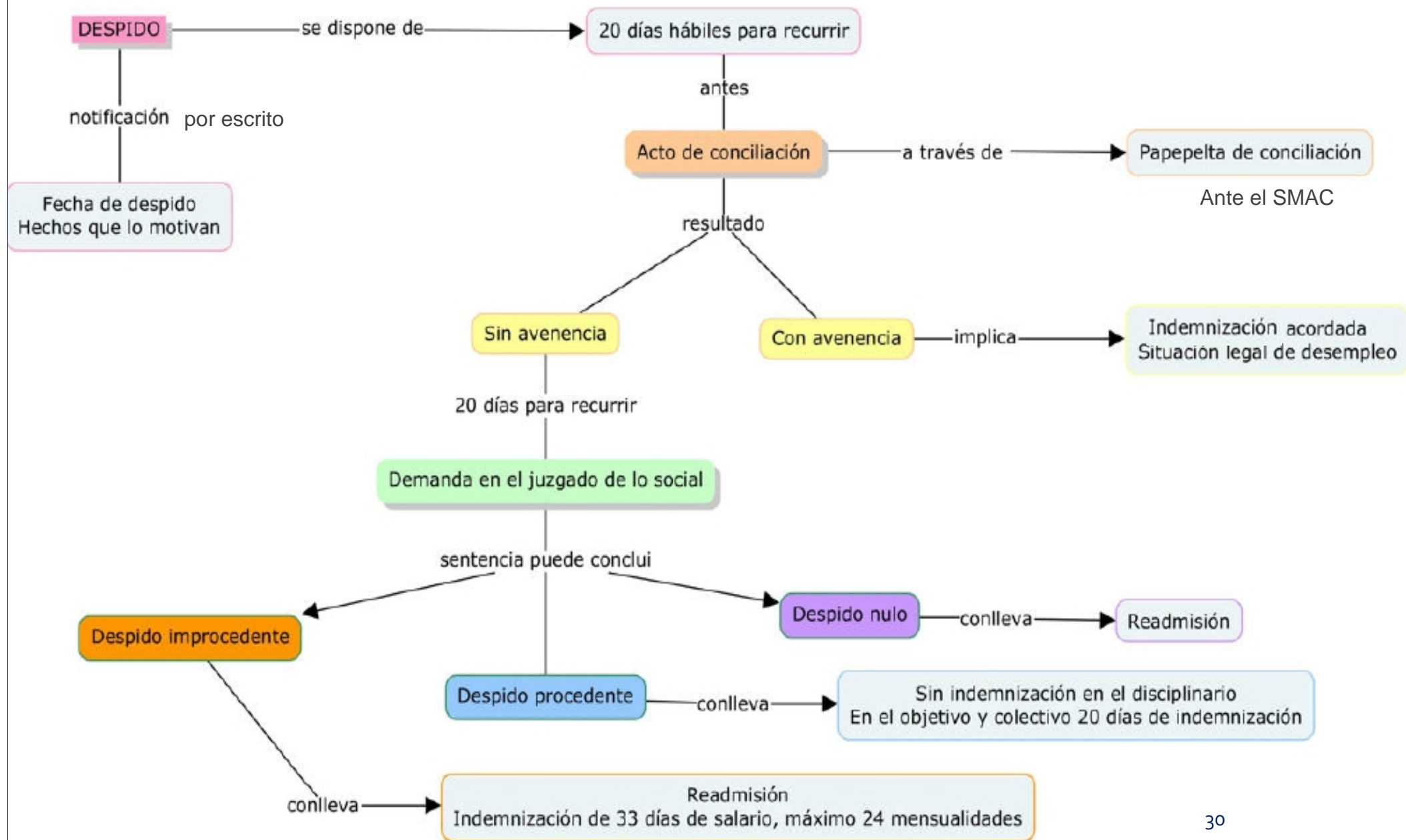
VONTADE DO EMPRESARIO

C. DESPIDO DISCIPLINARIO

- CAUSAS



- O despido deberá ser **notificado por escrito** ao traballador, facendo figurar os feitos que o motivan e a data no que terá efectos.



VONTADE DO EMPRESARIO

C. DESPIDO DISCIPLINARIO. - PROCEDIMIENTO

4. O FINIQUITO

Documento que recolle as diferenzas que deben saldar traballador e empresa.

- Elementos do finiquito:

- 1. **Salario** dos últimos días traballados

→
nº días x salario diario.

- 2. **Vacacións** non gozadas

→
nº días pendentes vacacións x salario diario.

- 3. **Pagas Extras** xeradas:

- Devengo Semestral:

- PE. Verán: 01/01/21 ao 30/06/21 = nº días traballados x importe paga extra

181

- PE. Nadal: 01/07/21 ao 31/12/21

- Devengo Anual:

- PE. Verán: 01/07/20 ao 30/06/21 = nº días traballados x importe paga extra

365

- PE. Nadal: 01/01/21 ao 31/12/21

- 4. **Indemnización** por termo de contrato: $I = \text{nº días} \times \text{salario} \times \text{antigüidade}$ (Tempo máximo)

*Por defecto tomaremos:
Ano Comercial= 365 días
Vacaciones = 30 días naturales
Nº Pagas extraordinarias: 2

PAGA EXTRA

Suposto: Salario: 2000 €/mes.

2 Pagas extra de 2000 € e devengo semestral ou anual .
(30 xuño e 31 de decembro)

Inicio contrato: 01/04/2014 → Fin de contrato 31/07/2021

1. PAGA EXTRA DEVENGO SEMESTRAL

Paga Extra do 31 de decembro: Dende o 1 de xullo ao 31 de xullo (30 días)

Si 180 días ---- 2000

30 días ----- x

$$x = (30 \times 2000) / 180 = 333'33$$

Total paga extra : 333'33 €

DÍAS:

01/XULIO A 31/XULLO:

30 días

2. PAGA EXTRA DEVENGO ANUAL

Paga Extra 30 de xuño: Dende o 1 de xullo ao 31 de xullo (30 días)

Si 360 días ---- 2000

30 días ----- x

$$x = (30 \times 2000) / 360 = 166'67$$

DÍAS:

01/XULIO A 31/XULLO:

30 días

Paga Extra 31 de Decembro: Desde o 31 de decembro a 31 de xullo

Si 360 días ---- 2000

210 días ----- x

$$x = (210 \times 2000) / 360 = 1166'67$$

Total paga extra : 166'67 + 1166'67 = 1.333'34 €

DÍAS:

01/XANEIRO A 31/XULLO:

30 días X 7 MESES = 210 días*

PAGA EXTRA

Penélope que había iniciado su relación laboral el 02/10/2018, fue finalmente despedida el día 2 de octubre de 2020. 2 pagas extras de 480,81 euros cada una, percibidas el 31 de diciembre y 30 de junio y de cobro anual. Calcula Paga extra

2. PAGA EXTRA DEVENGO ANUAL

Y SI FUESE PAGA EXTRA DEVENGO SEMESTRAL

PAGA EXTRA

Penélope que iniciou a súa relación laboral o 02/10/2018, foi finalmente despedida o día 2 de outubro de 2020. 2 pagas extras de 480,81 euros cada unha, percibidas o 31 de decembro e 30 de xuño e de cobro anual. Calcula Paga extra
(Collemos de referencia 30 días mes e 360 € ano)

2. PAGA EXTRA DEVENGO ANUAL

Paga Extra do 31 de decembro: Dende 01/01/2020 – 02/10/2020

Si 360 días ---- 480'81

272 días ----- x

$$x = (272 \times 480'81) / 360 = 363'28$$

Paga Extra 30 de xuño: Dende o 01/07/2020 – 02/10/2020

Si 360 días ---- 480'81

92 días ----- x

$$x = (92 \times 480'81) / 360 = 122'87$$

Total paga extra : $363'27 + 122'87 = 486'15$ €

DÍAS:

XANEIRO A SETEMBRO:

30 días x 9 meses = 270 d

OUTUBRO:

2 días = 2 días.

Días totais : $270 + 2 = 272$ días

E SE FOSE PAGA EXTRA DEVENGO SEMESTRAL

Paga Extra do 31 de decembro:

Dende o 01/07/2020 – 02/10/2020

Si 180 días ---- 480'81

92 días ----- x

$$x = (92 \times 480'81) / 180 = 245'75$$

Total paga extra : 245'75 €

DÍAS:

xULIO A SETEMBRO:

30 días x 3 meses = 90 d

OUTUBRO:

2 días = 2 días.

Días totais : $90 + 2 = 92$ días

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS DE TEXTO:

- Álvarez, J.C., Herráez, P. y Prieto, M.A., (2015). *Formación y Orientación Laboral*. España, Macmillan Heinemann.
- Gómez, I., García, S., Orovengua, R. y Sucuzna, R. (2015). *Formación y Orientación Laboral*. España, Santillana.
- Álvarez, J.C., Herráez, P. y Prieto, M.A., (2012). *Formación y Orientación Laboral*. España, Macmillan Heinemann.
- Burgos, F., Fernández, J. A. y Lobato, F.J. (2001). *Formación y Orientación Laboral*. España, Edebé