

UD07

A modificación, suspensión e extinción da relación laboral

1- Suposto práctico sobre modificación do contrato de traballo

Identificar e resolver as modificacións de contrato que se realizaron na empresa conserveira "Seivane SL".

- 1. Ana Seoane traballa nas conserveiras desde hai dez anos. A súa tarefa é controlar a calidade do produto. A empresa vén de comunicarlle unha modificación das súas condicións de traballo que suporía desenvolver funcións dunha categoría profesional inferior, xa que pasaría a traballar como operaria no traballo de filetear peixe. En que situación está Ana? Que dereitos ten?
- 2. Santiago Portela traballa na empresa como informático e dedícase ao mantemento de equipamentos informáticos. Hai dez días a empresa comunicoulle que no prazo de 30 días sería trasladado de Vigo a outra fábrica que a empresa ten en Viveiro, o que lle supón cambiar o seu enderezo. Santiago quere saber que opcións ten ante esta mobilidade xeográfica.
- 3. A mesma empresa, un ano despois decide trasladar 12 traballadores tamén a Viveiro. A empresa conta con 87 traballadores. Ante que situación se atoparían estes traballadores? Cales serían os pasos que debería realizar o empresario para realizar estes traslados? Se o traslado fose por cinco meses, ante que situación estaríamos?
- 4. Sara Fidalgo traballa de comercial para a empresa. A esta traballadora comunícaselle que por razóns organizativas se lle vai modificar o sistema de retribución de modo que en vez de cobrar un salario fixo a partir de agora vai cobrar unha cantidade fixa e o resto serán comisións polas vendas efectuadas. Sara non está de acordo e acode ao Xulgado do Social, que declara xustificada a modificación. A traballadora decide irse da empresa. Calcular que indemnización cobrará tendo en conta os seguintes datos:
 - Salario: 19.880 euros/ano.
 - Antigüidade: oito anos.
- 5. Flor Senlle traballa como administrativa nunha empresa dedicada á venda de viño. Recentemente o empresario comunicoulle que debido a que se están reorganizando os postos de traballo Flor terá que ocupar un posto no almacén e pasará a encargarse da reposición. En que situación está Flor? Que debe xustificar o empresario para poder adoptar esta medida? Que dereitos ten Flor?
- 6- Lois Santiso traballa nunha empresa dedicada a alugar coches. A empresaria comunicoulle hai uns días que no prazo dun mes terá que abandonar o seu posto de traballo e ocupar o mesmo no centro de traballo que a empresa ten en Ourense. En que circunstancias esta modificación sería un traslado e en cales un desprazamento? En ambas as situacións, que dereitos terá Lois?
- 7. Vigoproducións SA é unha empresa audiovisual que conta con 10 traballadores. Os seus traballadores teñen asignados cada un un horario fixo, de modo que algúns traballan á mañá, outros á tarde e o resto as fins de semana. A empresa vén de comunicarlles que no prazo de 15 días os traballadores pasarán a traballar a quendas. En que situación se atopan estes traballadores? Considera que a empresa cumpriu o establecido no Estatuto dos Traballadores? Por que? Se esta circunstancia só afectase a dous traballadores, en que situación estarían?

Proposta de solución

- 1. Ana atoparíase ante unha situación de mobilidade funcional. Tendo en conta que desenvolvería funcións dunha categoría inferior, deberán existir razóns técnicas ou organizativas que o xustifiquen. Esta modificación de función só poderá ser durante o tempo imprescindible; o empresario deberá comunicar esta decisión e as súas razóns aos/ás representantes dos/das traballadores/as e Ana terá dereito a manter a retribución do seu posto de traballo de orixe.
- 2. Santiago terá as seguintes opcións:
 - Trasládase con dereito a unha compensación por gastos tanto propios como 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.
- 3. Esta empresa estaría ante un traslado colectivo, xa que afecta máis de dez traballadores e é unha empresa de menos de 100. O empresario deberá seguir o seguinte procedemento:
 - Abrir un período de consultas cos/coas representantes dos/das traballadores/as dunha duración máxima de 15 días, co fin de evitar ou reducir os efectos deste 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.
 - Notificar á Autoridade Laboral os resultados deste período de consultas.

Se o traslado fose de cinco meses estaríamos ante unha situación de desprazamento que implicaría un cambio de lugar de traballo de carácter temporal, o que daría dereito a un permiso de catro días laborables no domicilio de orixe dos/das traballadores/as por cada tres meses, cos gastos de viaxe a cargo do/da empresario/a.

- 4. Sara Fidalgo terá dereito a unha indemnización de 20 días de salario por ano de servizo, cun máximo de indemnización de nove meses. Para o cálculo da indemnización teríamos que coñecer o salario diario, que sería $19.880/365 = 54,46$ euros. Esta cantidade multiplicariámola por 20 días e polos 8 anos de antigüidade: $54,46 \times 20 \times 8 = 8.713,6$ euros.

A continuación teríamos que comprobar se esta cantidade supera o tope de indemnización, que serían nove mensualidades. Para iso, $19.880 / 12 = 1.656,67 \times 9$ meses = 14.910.

A indemnización non supera o tope, polo que Sara cobrará de 8.713,6 euros.

- 5. Flor Senlle:
 - Está nunha situación de mobilidade funcional.
 - Para poder adoptar esta medida o empresario debe xustificar razóns organizativas.
 - Flor terá os seguintes dereitos:
 - Desenvolverá este traballo só durante o tempo imprescindible.
 - O empresario comunicará esta decisión e as súas razóns aos/ás representantes dos/das traballadores/as.
 - Esta mobilidade funcional, ao ser a un grupo profesional inferior, dálle dereito a Flor a manter a retribución do posto de traballo de orixe.
- 6. Lois Santiso:

Lois estará ante un traslado cando por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, é dicir, relacionadas coa competitividade, a produtividade ou a organización técnica ou de traballo da empresa, teña que realizar as súas función nun centro de traballo que lle esixe un cambio de residencia con carácter definitivo ou que exceda e 12 meses nun período de tres anos. De xeito diferente ao traslado, o desprazamento supón un cambio no lugar de traballo inferior a doce meses nun período de tres anos.

- Dereitos de Lois:
 - No caso dun traslado, esta decisión debe ser notificada ao traballador cunha antelación mínima de 30 días. Notificada a decisión, Lois poderá optar por:
 - Trasládase con dereito a unha compensación por gastos tanto propios como 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.
 - No caso de desprazamento, Lois terá dereito a un permiso de catro días laborais no seu domicilio de orixe por cada tres meses, cos gastos da viaxe a cargo do empresario
- 7. Traballadores de Vigoproducións SA:
 - Os traballadores desta empresa están ante unha modificación substancial das condicións de traballo colectivo.
 - Considérase que esta modificación non está xustificada, xa que o empresario non alegou causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, é dicir, relacionadas coa competitividade, produtividade ou a organización técnica ou de traballo da empresa, nin tampouco iniciou un período de consultas previo cos/coas representantes dos/das traballadores/as ou, de non existir, coas persoas designadas, cunha duración máxima de 15 días.
 - Se esta modificación só afectase a dous traballadores estaríamos ante unha modificación substancial das condicións de traballo de carácter individual.

2- Suposto práctico sobre excedencia voluntaria

O departamento de recursos humanos de "Construcións Metálicas Andrade SL" recibe o seguinte escrito de Xiana Piñeiro, traballadora no taller:

A/A Responsable de Recursos Humanos
Xiana Piñeiro Silva
DNI XXXXXXXXY
Rúa Rosalía de Castro, 7000. 17º Vigo.

Vigo, 23 de maio de 2021

Mediante este escrito e polo dereito recoñecido no artigo 46.2 do Estatuto dos Traballadores, solicito o meu paso a situación de excedencia voluntaria por unha duración de catro anos a partir do 1 de xullo de 2021..

Transcorrido ese prazo exercitarei, avisando previamente, o meu dereito preferente ao reingreso, na categoría profesional de oficial de primeira ou similar dentro do grupo profesional.

Sen outro particular e á espera de recibir unha resposta, reciba un cordial saúdo.

Xiana Piñeiro

Recibido:

Sinatura e selo da empresa:

Resolver as seguintes cuestións:

1. Que requisitos debe cumprir Xiana para ter dereito a unha excedencia voluntaria?
2. Que efectos supón pasar a unha situación de excedencia voluntaria?

Proposta de solución

1. Para ter dereito a unha excedencia voluntaria, Xiana debe posuír unha antigüidade de polo menos un ano na empresa e non pode ter levado a cabo unha excedencia nos catro anos anteriores.
2. Esta excedencia dará lugar a un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría que houbese ou se producisen na empresa.

3- Suposto práctico sobre a excedencia por coidado de familiar

"Construcións Metálicas Andrade SL" recibe a comunicación de Antón Pérez, que solicita unha excedencia para coidar o seu fillo, que ten un ano.

1. Que duración poderá ter esta excedencia?
2. Que efectos supón esta suspensión?
3. Que diferenza haberá entre que Antón solicite a excedencia para coidar o seu fillo ou para coidar o seu pai?
4. Que ocorrerá se Antón ten un novo fillo e solicita unha nova excedencia?
5. Redactar o escrito que Antón presentou á empresa para solicitar a excedencia.

Proposta de solución

1. Antón poderá solicitar esta excedencia ata que o seu fillo faga os tres anos.
2.
 - Computa para efectos de antigüidade.
 - 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.
3. A diferenza é a duración, xa que a excedencia para coidar o seu pai é como máximo de dous anos. Os efectos son os mesmos que para a excedencia por coidado de fillo.
4. Tanto o Estatuto dos Traballadores como o convenio do metal establecen que se xorde un novo dereito de excedencia por nacemento dun novo fillo ou por doenza ou accidente doutro familiar, o exercicio desde dereito interrompe o anterior. De modo que se Antón tivese un novo fillo e quixese ter unha nova excedencia, a que está a ter finalizará e comezará a nova excedencia.

5.

Antón Pérez Rodríguez
DNI XXXXXXXYZ
Rúa Pintor Laxeiro, 765, 73º (Vigo)

Vigo, 30 de maio de 2021

Mediante este escrito e polo dereito recoñecido no artigo 46.3 do Estatuto dos Traballadores e polo artigo 34 do vixente convenio colectivo do metal da provincia de Pontevedra, solicito o meu paso a situación de excedencia por coidado de fillo por unha duración dun ano a partir do 1 de xullo de 2021. Transcorrido eses prazo, exercitarei, avisando previamente, o meu dereito a reincorporarme no meu posto de traballo.

Sen outro particular e á espera de recibir unha resposta, reciba un cordial saúdo.

Antón Pérez Rodríguez

Recibido:

Sinatura e selo da empresa:

4- Caso práctico sobre despedimentos nunha empresa

InformacGalicia SL é unha empresa dedicada a dar soporte informático a outras empresas. Actualmente conta con 45 traballadores/as. Imos revisar as extincións de contrato realizadas por esta empresa nos últimos tres anos. A tarefa consistirá en investigar que tipos de extincións houbo, e cales son xustificadas e cales non e, de ser o caso, que indemnizacións lle corresponderían a estes/as traballadores/as.

- 1. Iago Fonseca traballou durante oito meses na empresa cun contrato temporal pero recentemente a empresa despediuno porque detectou que, aproveitándose da información dispoñible, facía traballos para outras empresas.
- 2. Fermín Bouzada é enxeñeiro informático e foi contratado para realizar aplicacións informáticas, tendo en conta que no seu currículo sinalaba que tiña experiencia nestas tarefas. Foi despedido 4 meses despois de iniciada a relación laboral porque na realización das devanditas tarefas non demostraba eses coñecementos e cometía erros a cotío. Fermín foi contratado cun período de proba de tres meses.
- 3. Carlos Martínez falta repetidamente ao traballo porque o seu pai está enfermo. A empresa despediuno por este motivo.

Proposta de solución

- 1. Despedimento por causas disciplinarias baseado no transgresión da boa fe contractual ou no abuso de confianza no desempeño do traballo. É un despedimento xustificado e non dá lugar a ningún tipo de indemnización.
- 2. Despedimento por causas obxectivas baseado na ineptitude do traballador coñecida ou sobrevida con posterioridade á súa colocación efectiva na empresa. Este despedimento non está xustificado; sería improcedente, pois esa ineptitude xa existía con anterioridade ao cumprimento do período de proba e a empresa neste período tería que ter comprobada a aptitude de Fermín. Ao ser un despedimento improcedente, o/a empresario/a poderá

elixir entre a readmisión ou o pagamento dunha indemnización de 33 días de salario por ano traballado, co límite de 24 mensualidades.

- 3. Ata febreiro do 2020 o E.T. recollía a posibilidade de despedimento por causas obxectivas baseado en faltas repetidas ao traballo, aínda xustificadas pero intermitentes, que alcanzaran 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. Si se daban estas circunstancias, a extinción estaba xustificada e a indemnización era de 20 días de salario por ano traballado, co límite de 12 mensualidades.

Na actualidade esta causa de despedimento obxectivo foi derogado polo que de producirse un despido por ausencias xustificadas, sería improcedente polo que o traballador/a recibiría unha indemnización de 33 días por ano traballado ou tería que ser readmitido/a na empresa

5- Caso práctico sobre como actuar ante un despedimento

Santiago Rei Castro traballou durante vinte e catro anos nun taller de mecanizado dedicado á elaboración de pezas. A empresa despediuno alegando cuestións económicas, xa que nos últimos tempos perdeu moita clientela, o que lle está a supor asumir importantes perdas.

Ante esta situación, cumprirá delimitar as actuacións que debe realizar o empresario para realizar este despedimento, así como as actuacións que debe realizar Santiago ao non estar de acordo. Xunto coa descrición das actuacións que debe realizar a empresa, cómpre elaborar o modelo de carta de despedimento que a empresa lle entregou a Santiago.

Proposta de solución

- Actuacións do empresario:
 - Comunicación escrita ao traballador, expresando a causa.
 - Posta á disposición do traballador, simultaneamente á entrega da comunicación escrita, da 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 traballador ata a extinción do contrato de traballo.
 - Durante o período de preaviso o traballador terá dereito, sen perda de retribución, a unha licenza de seis horas semanais co fin de buscar novo emprego.
- Actuacións de Santiago:
 - Presentar acto de conciliación a través dunha demanda de conciliación ante o Servizo de Mediación, Arbitraje e Conciliación, nun prazo de 20 días hábiles desde que se produciu o despedimento.
 - A continuación, a Autoridade Laboral citará as partes para chegaren a un acordo. Se non se produce o acordo, Santiago terá que presentar unha demanda no Xulgado do Social nun prazo de 20 días hábiles; a este prazo hai que lle descontar os días que transcorreran entre o despedimento e a presentación de demanda de conciliación.
 - Celebrado o xuízo, o xuíz cualificará o despedimento, que poderá ser procedente, improcedente ou nulo.

- Modelo de carta:

Santiago Rei Castro
Rúa Vicente Risco, 7.546 - 14ºB
Vigo

O Porriño, 15 de xuño de 2021

Estimado Sr. Rei:

A Dirección desta empresa tomou a decisión de extinguir o contrato de traballo que nos une, con efectos a partir do 1 de agosto de 2021 e conforme o establecido no artigo 52.c) do Estatuto dos Traballadores; é dicir, pola necesidade obxectivamente acreditada de amortizar postos de traballo por causas económicas, debido á situación económica que atravesamos a empresa.

Pomos ao seu dispor a indemnización de vinte días de salario por ano traballado, que neste caso ascende a ___ euros.

Saúdao atentamente,

Xabier Rúa Rodríguez
Director de Fabricacións Galisur SA

6- Cálculo de liquidacións

Caso práctico 1

- Xulia Filgueira foi despedida o día 12 de maio de 2021, tras traballar durante cinco anos nunha empresa de informática. A causa do despedimento foi de tipo económico, xa que a empresa vén acumulando perdas desde hai un tempo. No seu contrato tiña establecido un salario base de 980 euros, un plus de actividade de 82 euros e dúas pagas extraordinarias de 980 euros cada unha, de carácter anual. Dispuxo xa de cinco días de vacacións.

Caso práctico 2

- Tareixa Rodríguez traballa nunha cooperativa agrícola desde o día 1 de agosto de 2006, en concreto, en tarefas de elaboración e fermentación do viño. Nos últimos meses a empresa realizou cambios importantes nas técnicas de traballo que afectaron directamente a Tareixa e, transcorridos catro meses, Tareixa non conseguiu adaptarse a eses cambios. Por este motivo, a empresa decidiu despedir a Tareixa o día 15 de abril de 2021, pagándolle unha indemnización por causas obxectivas e con efectos a partir do 1 de maio. Atendendo ás súas retribucións, calcular a súa liquidación:
 - Salario base: 1.050 euros.
 - Antigüidade: 120 euros.
 - Dúas pagas extraordinarias semestrais: 1.170 euros.
 - Plus distancia 65 euros
 - Tareixa non dispuxo de vacacións.

Proposta de solución

Caso práctico 1

Cálculo das percepcións do último mes inacabado. As percepcións salariais de Xulia do mes de maio son o salario base e o plus de actividade; por tanto, 1.062 euros.

Se o dividimos entre 30 días, achamos o salario diario: 35,4 euros. Como só traballou 12 días do mes de maio, o salario que lle corresponde é de **424,80 euros**.

- *Cálculo das vacacións pendentes.* Se o 12 de maio foi a súa última xornada, Xulia levaba traballando 132 días no ano 2021. (30 x 4 + 12 días)

Para sabermos cantos días de vacacións lle corresponden abonda con realizar unha regra de tres. Salvo condicións especiais recollidas en convenio colectivo, asígnanse 30 días de vacacións por ano traballado; se en 360 xornadas de traballo corresponden 30, en 132 xornadas de traballo correspóndenlle X días de vacacións.

Xa que logo, 3.960 (132 x 30) dividido entre 360 días do ano son 11 días de vacacións. Como Xulia xa collera cinco días de vacacións, quédanlle seis días x 35,4 euros por día = **212,40 euros**.

- *Cálculo de pagas extra anuais.*
 - *Paga de Nadal.* Temos que ter en conta os días que pasaron desde que a cobrou. Se traballando 360 días cobraría 980 euros, por 132 días de traballo cobrará X euros. Por tanto $132 \times 980 \div 360 = \mathbf{359,33 \text{ euros}}$.
 - *Paga de xullo.* Se en 360 días de traballo cobraría 980 euros, en 312 (desde o 1 de xullo de 2019 ata o 12 de maio de 2020) cobrará X euros. Daquela, $(312 \times 980) \div 360 = \mathbf{849,33 \text{ euros}}$.
- *Calculo de indemnización.* Xulia ten dereito a unha indemnización de vinte días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e cun máximo de doce mensualidades.

Para calcularmos a indemnización, partimos do salario diario, (*) para o que dividimos entre 365 días o salario anual do traballador/a. (ou entre 30,42 o mensual cas pagas extras incluídas)

$$\text{Salario anual: } \frac{(980+82) \times 12}{365} + \frac{980 \times 2}{365} = \frac{12744 + 1960}{365} = 40,28 \text{ €/día}$$

$$\text{Salario mensual: } 12744+1960/12 = 1225,33 \text{ €/mes}$$

Entón,

$$\text{Indemnización a cobrar: } 20 \text{ días de salario} \times 5 \text{ anos} \times 40,28 \text{ €/día} = 100 \text{ días} \times 40,28 = 4.028.$$

Será necesario comprobar se a indemnización supera o máximo de doce mensualidades, que será o resultado de: $1225,33 \times 12 \text{ meses} = 14.703,96 \text{ euros}$.

A indemnización non supera o máximo. Daquela, Xulia cobrará 4.028 euros.

- *Liquidación.* Será a seguinte: 424,80 de salario + 212,40 de vacacións + 359,33 de paga de nadal + 849,33 de paga de xullo+ 4.028 de indem. por despido = 5.873,86 euros.

(*) A efectos de cálculo do salario diario, o salario anual divídese entre 365 días ou o que é o mesmo, o salario mensual, con pagas extras incluídas, divídese entre 30,42. ver documento:

<http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Servicios/Utilidades/Calculo-de-indemnizaciones-por-extincion-de-contrato-de-trabajo/>

Caso práctico 2

- *Cálculo do salario do último mes.* A nómina do último mes de Tareixa incluíra o salario base, a antigüidade e o plus de distancia (percepción extrasalarial). Xa que logo, a Tareixa correspóndelle **1.235 euros**.

- *Cálculo das vacacións pendentes.* Se o 30 de abril foi a súa derradeira xornada, Tareixa levaba traballando 120 días (4 meses) no ano 2021.

Para sabermos cantos días de vacacións lle corresponden abonda con realizar unha regra de tres. Salvo condicións especiais recollidas en convenio colectivo, asígnanse 30 días de vacacións por ano traballado; se en 360 xornadas de traballo corresponden 30, en 120 xornadas de traballo corresponden X días de vacacións.

Daquela, $3.600 \text{ días } (120 \times 30)$ dividido entre 360 días do ano son 10 días de vacacións. Como Tareixa non dispuxo de vacacións, correspóndelle cobrar $10 \text{ días} \times 39$ (salario diario = $1.170 \div 30$ euros) = **390 euros**.

- *Cálculo de pagas extra.*

- *Paga de Nadal.* Non ten dereito a cobrar nada desta paga, porque ao ser unha paga semestral aínda non traballou nada do segundo semestre para a cobrar.

- *Paga de xullo.* Se en 180 días de traballados cobraría 1.170 euros, en 120 (desde o 1 de xaneiro ata o 30 de abril de 2021) cobraría X euros. Xa que logo, $(120 \times 1.170) \div 180 =$ **780 euros**.

- *Calculo de indemnización.* Tareixa ten dereito a unha 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.

Para calcular a indemnización, cómpre obter o salario diario, para o que dividimos entre 365 o salario anual da traballadora:

$$\text{Salario diario: } \frac{(1050+120) \times 12}{365} + \frac{1170 \times 2}{365} = \frac{14040 + 2340}{365} = 44,88 \text{ €/día}$$

$$\text{Salario mensual: } 14040 + 2340 / 12 = 1365 \text{ €/mes}$$

$$\text{Entón, indemnización: } 20 \times 14,75 \text{ anos (14 anos e 9 meses)} \times 44,88 = 295 \times 44,88 = 13.239,6 \text{ euros}$$

Será necesario calcular se a indemnización supera o máximo de 12 mensualidades, que será o resultado de $1365 \times 12 \text{ meses} = 16.380$

A indemnización non supera o máximo. Xa que logo, Tareixa cobrará 13.239,6 euros.

- *Liquidación.* A liquidación, finalmente, será a seguinte: $1.235 + 390 + 780 + 13.239,6 = 15.644,60$ euros.

7- Extinción por despido disciplinario

Unha persoa traballadora cunha antigüidade de 4 anos na empresa, e cun salario de 1000 euros/mes máis dúas pagas extras ao ano, é despedido por faltas de asistencia inxustificadas ao traballo o día 30 de abril de 2021. Non estando de acordo co despido, reclama e ao non chegar a un acordo no acto de conciliación, presenta reclamación ante o xuíz quen dita sentenza dous meses despois.

Calcular o que cobrará o traballador/a de indemnización por despido se:

- a) O xuíz declara o despido procedente
- b) O xuíz declara o despido improcedente
- c) O xuíz declara o despido nulo

Proposta de solución:

- a) Se o xuíz declara o despido procedente, non ten dereito a cobrar indemnización por despido
- b) Se o xuíz declara o despido procedente:
- b.1: Se a empresa decide readmitir ao traballador/a, ten dereito a cobrar os salarios de tramitación, neste caso dous meses:
- Salario diario: $1000 \times 14/365 = 38,36 \text{ €/día} \times 60 \text{ días} = 2301,6 \text{ euros}$
- b.2 Se decide despedilo, correspóndelle unha indemnización de 33 días de salario por ano traballado cun tope de 24 mensualidades
- Salario diario: $\frac{1000 \times 14 (12 \text{ mensualidades máis dúas pagas extras})}{365} = 38,36 \text{ €/día}$
- Salario mensual: $14.000/12 = 1166,66 \text{ €}$
- Indemnización: $33 \times 38,36 \times 4 = 5.063,52 \text{ euros}$
- Tope: $1.166,66 \times 24 \text{ meses} = 28000,08$
- Como non supera o tope cobrará os 5.063,52 euros de indemnización
- c) Se o xuíz declara o despido nulo, o traballador/a volve ao traballo e cobrará os salarios de tramitación: 2301,6 euros

8- Varios

1. Completar:

- A ineptitude do/da traballador/a constitúe unha causa de despedimento [_____]
- A perda de vendas dunha empresa e a necesidade de reducir o cadro de persoal pode constituír a causa dun despedimento [_____]
- Nun despedimento improcedente, o/a empresario/a ten unha dobre opción: ou [_____] ou [_____] cunha contía de [_____]
- Un despedimento é [_____] cando ten a súa base nunha discriminación por razón de ideoloxía política.
- O/a traballador/a terá dereito ante un despedimento por causas obxectivas a un prazo de preaviso de [_____], computado desde a entrega da comunicación persoal ao/á traballador/a ata a extinción do contrato de traballo, e a unha licenza de [_____] co fin de buscar [_____].
- Un despedimento será colectivo cando nun período de [_____] días afecte un [_____] do número de traballadores/as da empresa naquelas que ocupen entre [_____] persoas.
- O acto de conciliación iniciase a través da presentación dunha demanda nun prazo de [_____] desde que se producise o despedimento.

- 2. María Loureiro foi elixida deputada nas últimas eleccións autonómicas. María é economista nunha empresa auxiliar do sector naval. En que situación está María despois de ser elixida deputada? Que efectos ten esta situación?
- 3. Xabier Quintáns acaba de ter un fillo e quere solicitar unha excedencia para o coidar. Gustaríalle saber que duración e que efectos ten esta excedencia?
- 4. Clara Pérez vén de recibir unha oferta de traballo nunha empresa do mesmo sector onde traballa. Ten dúbidas sobre que decidir e consúltao cun amigo, que lle dá o consello de cambiar de traballo pero pedindo unha excedencia na súa empresa. Clara pode facelo? Que requisitos debe cumprir? Cal sería a súa duración? Que efectos terá a súa reincorporación se Clara decide volver logo de transcorrido o período de excedencia?

Proposta de solución

- 1. - *por causas obxectivas.*
 - *colectivo.*
 - *readmitir o/a traballador \neq indemnizar \neq 33 días de salario por ano traballado co límite de 24 mensualidades.(ata 12 de febreiro de 2012, 45 días de salario por ano traballado co límite de 42 mensualidades)*
 - *nulo.*
 - *15 días \neq seis horas semanais \neq outro emprego.*
 - *noventa \neq 10 % \neq 100 e 300*
 - *20 días hábiles.*
- 2. Ao ser elixida para desempeñar un cargo público pasa a unha situación de excedencia forzosa. Esta excedencia forzosa posúe as seguintes características:
 - Causa: María foi designada para un cargo que imposibilita a asistencia ao traballo.
 - Duración: o tempo que dure esa designación.
 - Efectos: esta excedencia dá lugar á conservación do posto de traballo e ao cómputo da antigüidade durante a súa vixencia. Cando cese no seu cargo público terá dereito a reincorporarse ao seu posto de traballo.
- 3. Poderá estar en situación de excedencia por coidado de fillo ata que faga os tres anos. Os efectos deste tipo de excedencia son os seguintes:
 - Computa para efectos de antigüidade.
 - Dá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado polo empresario, nomeadamente con ocasión da súa reincorporación.
 - Durante o primeiro ano resérvase o posto de traballo. Pasado ese prazo, só ten dereito a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.
- 4. Clara pode pedir unha excedencia voluntaria sempre que o convenio colectivo non estableza algunha restrición por solicitala para traballar nunha empresa do mesmo sector. Ademais, debe cumprir a condición de posuír unha antigüidade de polo menos un ano na empresa. A súa duración será entre catro meses e cinco anos. Esta excedencia dá lugar a un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría que houber ou se produciren na empresa.