

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 xeográfica	4
	Traslado	4
	Desprazamento	5
	Modificacións substanciais das condicións de traballo (art. 41 ET)	5
1.2	Suspensión do contrato	7
	Excedencia.....	7
1.3	Extinción do contrato de traballo	8
1.3.1	Causas de extinción (art.39 ET)	8
	Extinción por vontade das dúas partes.....	9
	Extinción por vontade do/da traballador/a	9
	Extinción por vontade do empresario/a. (Despedimento).....	10
	Outras causas de despedimento	14
1.3.2	A liquidación e o finiquito	14

1. A modificación, suspensión e extinción da relación laboral

1.1 Modificación do contrato de traballo

O empresario/a en virtude do seu poder de dirección pode alterar algunhas das condicións de traballo, pero sempre causando o mínimo prexuízo, por iso é polo que existan limitacións legais destinadas a garantir o máximo respecto aos dereitos do traballador/a.

Existen tres tipos de modificación:

- mobilidade funcional
- mobilidade xeográfica
- modificacións substanciais das condicións de traballo

Mobilidade funcional

È a capacidade que ten o empresario/a para, unilateralmente, asignar á persoa traballadora funcións distintas daquelas para as que foi contratado/a. Só é admitida se non afecta á súa dignidade, formación e promoción.

Pódese diferenciar:

- **Mobilidade dentro do mesmo grupo profesional ou entre categorías equivalentes:**

Poderá ser ordenada libremente po o/a empresario/a sen límite de tempo sempre que respecte a titulación esixida para o posto de traballo. A persoa traballadora terá dereito ao salario correspondente ao novo posto salvo que sexa de inferior contía porque nese caso manterá a retribución do posto anterior.

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 fora do grupo profesional ou entre categorías non equivalentes**

É a mobilidade funcional para a realización de funcións, tanto a grupos superiores (mobilidade ascendente) como aos inferiores.(mobilidade descendente)

- **Mobilidade ascendente.** Ten lugar cando é ordenada a realización de funcións de categoría superior. Este cambio pode ser esixido pola empresa só polo tempo imprescindible e sempre que existan razóns técnicas y organizativas que o xustifiquen. O



traballador/a terá dereito a cobrar o salario correspondente á categoría superior.

Cando a mobilidade dura mais que a indicada no ET (mais de 6 meses nun ano, ou mais de 8 meses en dous), ou a establecida nos convenios colectivos, a persoa afectada terá dereito a solicitar o ascenso

- **Mobilidade descendente.** Ten lugar cando a empresa ordena a realización de funcións de categoría inferior en casos excepcionais por necesidades urxentes e imprevisibles da actividade, pero só polo tempo imprescindible e sen que o cambio poda implicar diminución do salario a percibir polo traballador/a

Mobilidade xeográfica

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

Diferénciase entre:

-**Traslado**

-**Desprazamento.**

Traslado

Cambio do lugar de traballo do/da traballador/a a un centro de traballo distinto, que esixa un **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 no caso de traslado individual.** A decisión de traslado débesele notificar ao/á traballador/a afectado/a e aos representantes legais cunha antelación mínima de 30 días.

Notificada a decisión, a persoa poderá optar por:

- Ser trasladado/a con dereito a unha compensación por gastos tanto propios como os de familiares ao seu cargo.
- Rexeitar o traslado e extinguir o contrato, percibindo unha indemnización de 20 días de salario por ano de traballo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e cun máximo de doce mensualidades.
- Cumprir a orde 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.
- Aquel 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. Tamén poden acudir a un sistema de arbitraje.
- O empresario tomará a medida que considere máis conveniente independentemente que haxa ou non acordo e notificará a Autoridade laboral o resultado adoptado.

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.

Desprazamento

Cambio do lugar de traballo do/da traballador/a un centro de traballo distinto, que esixa un cambio de residencia por un tempo que non exceda de 12 meses nun período de tres anos.

- **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 afectado/a e aos representantes legais cando menos con 5 días de antelación.
- **Efectos.** Notificada a decisión, a persoa poderá optar por:
- Ser desprazado/a con dereito a unha compensación por os gastos orixinados. O traballador/a gozará dun permiso remunerado de 4 días laborais no seu domicilio de orixe por cada tres meses de desprazamento sendo os gastos a cargo da empresa.
- Cumprir a orde pero demandar a empresa ante o Xulgado do Social.

Modificacións substanciais das condicións de traballo (art. 41 ET)

As condicións de traballo son inicialmente patadas ao inicio da relación laboral e normalmente quedan reflectidas no contrato de traballo; pero o empresario/a dentro do seu poder de dirección, pode modificar de forma unilateral as condicións laborais das persoas traballadora, RESPECTANDO SEMPRE O INDICADO NO CONVENIO COLECTIVO.

Este poder non é ilimitado e en función da medida a adoptar e número de traballadores afectados a empresa deberá seguir un determinado procedemento

- **Materias que poden ser obxecto de modificación substancial:**
 - xornada de traballo
 - horario e distribución do tempo de traballo
 - réxime de traballo a quendas
 - sistema de remuneración e contía salarial
 - sistema de traballo e rendemento
 - funcións, cando excedan os límites da mobilidade funcional.
- **Causas.** Deben existir causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción. Enténdese que se dan estas causas ando as medidas propostas axuden a previr unha evolución negativa da empresa ou a mellorar a situación da mesma mediante unha organización dos seus recursos mais adecuada.
- **Límites:** Unha modificación substancial nunca poderá empeorar mediante este procedemento os dereitos laborais recollidos no Estatuto dos Traballadores ou no

convenio colectivo. (para limitar os dereitos recollidos en convenio está o procedemento de descolgue que ten carácter temporal)

■ **Procedemento en modificacións colectivas.**

Son modificacións colectivas as que nun período de 90 días afectan cando menos a:

- 10 traballadores/as nas empresas que ocupen menos de 100.
- O 10% da plantilla naquelas que ocupen entre 100 e 300 traballadores/as.
- 30 traballadores nas empresas que ocupen máis de 300 traballadores

A modificación irá precedida dun período de consultas cos representantes legais dos traballadores/as de duración non superior a 15 días.

Se non hai acordo, a empresa comunicará aos traballadores/as a decisión adoptada

■ **Procedemento en modificacións individuais.**

A empresa debe avisar as persoas traballadoras afectadas a modificación cun prazo de antelación mínima de 15 días.

A persoa traballadora pode:

- Aceptar a medida
- Solicitar á empresa, no caso de que resultase prexudicado pola medida, a rescisión do contrato percibindo unha indemnización de 20 días de salario por ano traballado cun máximo de 9 meses. (Agás o caso de modificación do sistema de traballo e rendemento)
- Impugnar a medida ante a xurisdición social.
 - Se a sentenza reconece a modificación inxustificada, a persoa traballadora debe ser recolocada
 - Se a sentenza reconece a modificación xustificada, a persoa traballadora pode extinguir o contrato e percibir a indemnización de 20 días de salario por ano traballado cun máximo de 9 meses.

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.
- Por asistencia a cursos de formación e perfeccionamento profesional.
- Incapacidade temporal dos/das traballadores/as.
- Maternidade, adopción, adopción ou acollemento de menores e 6 anos, 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 para o exercicio dun cargo público ou cargo sindical
- 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.

A 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.

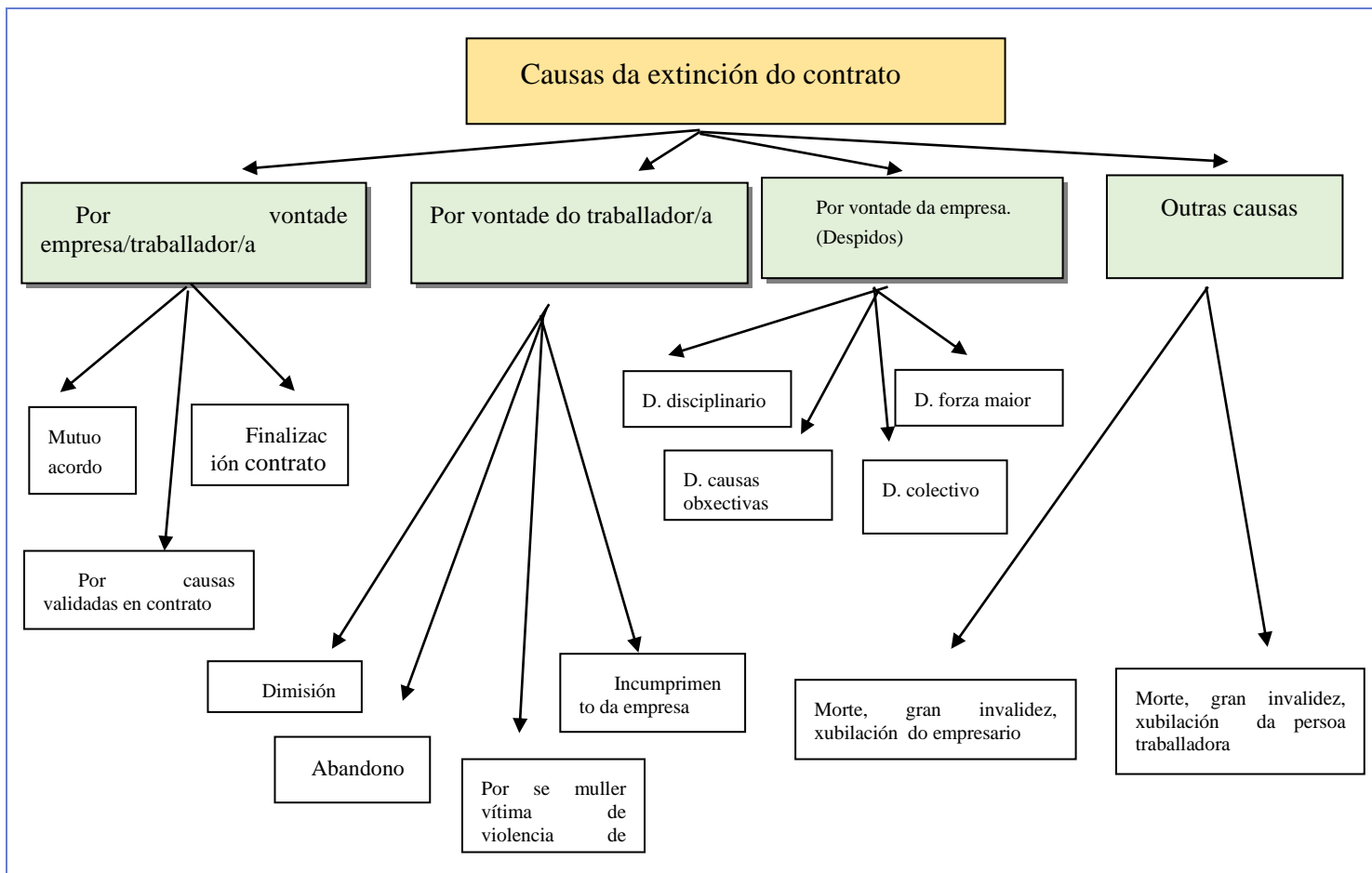
▪ **Excedencia forzosa.**

- **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

É o cese definitivo dos efectos do contrato de traballo motivado po algunha das causas lealmente previstas, posto que a extinción do contrato é sempre causal.

1.3.1 Causas de extinción (art.39 ET)



Extinción por vontade das dúas partes

- Mutuo acordo das partes.
- Causas consignadas validamente no contrato.
- Finalización do contrato temporal.

Extinción por vontade do/da traballador/a

- **Dimisión ou baixa voluntaria** do/da traballador/a (debe haber un aviso previo).

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 indica que para fixar o prazo do aviso previo, cumprirá atender ao establecido nos convenios colectivos ou no costume do lugar. (acostúmase a considerar 15 días)

- **Abandono** do /da traballador/a sen mediar aviso previo. A persoa non acude ao seu posto de traballo sen causa que o xustifique(A empresa pode reclamar danos e prexuízos e descontar da liquidación os días de ausencia de preaviso segundo o indique o convenio colectivo)
- **Vontade do/da traballador/a, fundamentada nun incumprimento contractual 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/a terá dereito ás indemnización sinaladas para o despedimento improcedente, é dicir, 33 días de salario por ano traballado, co límite de 24 mensualidades rateándose por meses o tempo inferior ao ano.

(Se o contrato é anterior ao 12 de febreiro de 2012, ata esta data a indemnización será de 45 días por ano traballado cun tope de 42 mensualidades. Ratéanse a meses o período inferior ao ano).

- **Decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar definitivamente o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero.** (Terán dereito a prestación por desemprego)

Extinción por vontade do empresario/a. (Despedimento)

○ Despedimento por causas disciplinarias

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/requisitos

- 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 oírán, 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.

▪ **Reclamación**

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.

▪ **Cualificación do despido e efectos:**

O xuíz/a pode declarar o despido: 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 a dispoñer 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.** Cando non quedaron demostradas as causas que xustifican o despedimento ou houbese defecto de forma
- **Efectos**

O/a empresario/a, no prazo de cinco días desde a notificación da sentenza, poderá optar entre a readmisión do traballador/a ou o aboamento dunha indemnización equivalente a 33 días de salario por ano traballado se o contrato do traballador/a é posterior ao 12 de febreiro de 2012 e rateándose por meses o períodos de tempo inferiores a un ano, ata un máximo de 24 mensualidades.

Se o contrato tivo lugar antes do 12 de febreiro de 2012:

- Para o total de días de antigüidade acumulados antes do 12 de febreiro de 2012, a indemnización será de 45 de salarios por ano traballado cun máximo de 42 mensualidades
- Para os días de antigüidade posteriores ao 12 de febreiro de 2012, a indemnización será de 33 días de salario por ano traballado cun 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 e aínda que opte pola indemnización, terá dereito a cobrar salarios de tramitación dende o despedimento á data da sentenza que o determina.

- **Despedimento por causas obxectivas (art. 52 ET)**

- **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 concorran causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción e a extinción afecte a un número de persoas inferior as establecidas para o despido colectivo
- Falta de asignación orzamentaria no caso de contratos indefinidos concertados por entidades sen ánimo de lucro e sen dotación económica estable e financiados pola administracións públicas.

- **Forma/ Requisitos.**

- Comunicación escrita ao/á traballador/a expresando a causa.
- Posta á disposición do/da traballador/a, simultaneamente á entrega da comunicación escrita, dunha 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 dun previo aviso 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 previo aviso o/a traballador/a terá dereito, sen perda de retribución, a unha licenza de seis horas semanais retribuídas co fin de buscar novo emprego.
- **Reclamación**
Igual que no despido por causas disciplinarias
- **Cualificación do despido e efectos**
Igual que no despido por causas disciplinarias
 - **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.

Enténdese que concorren causas económicas cando dos resultados da empresa despréndese unha situación económica negativa en casos tales como a existencia de perdas actuais ou previstas, ou á diminución persistente do seu nivel de ingresos ordinarios ou vendas.

En todo caso entenderase que a diminución é persistente se durante tres trimestres consecutivos o nivel de ingresos ordinarios ou vendas de cada trimestre é inferior ao rexistrado no mesmo trimestre do ano anterior

Este tipo de despedimento esixe o inicio dun procedemento denominado expediente de regulación de emprego (ERE).

O proceso require dunha previa comunicación aos traballadores e a autoridade laboral da intención da empresa de iniciar un ERE e a partir de aí abrírase un período de consultas na que as dúas partes (empresarial e traballadora) negociarán de boa fe un posible acordo. Finalizado ese período de consultas, hágase ou non alcanzado acordo, aprobarase o ERE e levarase a cabo, sen prexuízo da posibilidade dos traballadores de impugnar a medida pola vía xudicial.

Neste tipo de despido a persoa traballadora recibirá unha indemnización de 20 días de salario por ano traballado cun tope de 12 mensualidades. (Ratéanse por meses os períodos inferiores ao ano).

▪ **Reclamacións:**

Poden impugnar contra un ERE:

- Os representantes dos traballadores sempre que non chegaran a un acordo coa empresa
- A autoridade laboral
- Os traballadores/as

- **Despedimento por forza maior**

Calquera causa que quede fora do control do empresario e por tanto fora da súa vontade que impide de forma definitiva a relación laboral e que fora debidamente constatada pola autoridade laboral. (exemplo: inundación)

O traballador/a percibirá unha indemnización de 20 días de salario por ano traballado cun máximo de 12 mensualidades

Outras causas de despedimento

- 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.

1.3.2 A liquidación e o finiquito

En todos os supostos de extinción a empresa queda obrigada a poñer ao dispor do traballador/a o "**finiquito**" e a documentación necesaria para solicitar a prestación de desemprego se ten dereito á mesma por cotizar o tempo suficiente.

O traballador/a pode solicitar a presenza dun representante legal no momento de asinar o mesmo, e a documentación necesaria para solicitar a prestación de desemprego se ten dereito á mesma por cotizar o tempo suficiente.

O "finiquito" é o documento polo que se formaliza a ruptura do vínculo laboral no que se incorpora unha declaración de vontade do traballador/a que expresa a súa conformidade coa extinción da relación laboral e coa "cantidade saldada" polo que non ten ningunha reclamación pendente fronte ao empregador/a.

O "finiquito" inclúe a liquidación, que é a cantidade de diñeiro que o empresario/a debe ao traballador/a ao finalizar a relación laboral. Adoita estar composto polos seguintes conceptos:

- O salario correspondente aos días do último mes traballado.
- As horas extraordinarias realizadas que non cobrase o traballador.
- A parte proporcional ou rateo das pagas extraordinarias.
- As vacacións non gozadas.
- As indemnizacións que no seu caso corresponda.

(nos contratos de obra ou servizo e eventual por circunstancias da produción ao extinguirse darán dereito a unha indemnización que depende da data na que se formalizou o contrato:

nos contratos asinados ata o 31/12/2011: 8 días por ano.

nos contratos asinados a partir do 1/1/2012: 9 días por ano.

nos contratos asinados a partir do 1/1/2013: 10 días por ano.

nos contratos asinados a partir do 1/1/2014: 11 días por ano. nos contratos asinados a partir de 1/1/2015: 12 días por ano.)

Ao asinar o finiquito, a persoa traballadora ten dereito a solicitar a presenza dun representante legal.

[mod-recibo-finiquito.pdf \(mites.gob.es\)](http://mod-recibo-finiquito.pdf(mites.gob.es))