

MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN E EXTINCIÓN DO CT.

INTRODUCCIÓN

Cando @ traballador/a asina un contrato, está comprometéndose a realizar un traballo cunhas características determinadas no referente ao lugar, tempo e tipo de traballo. Ese determinismo nas condicións iniciais, pode sufrir variacións no tempo. Así tamén, a duración inicialmente pactada dese acordo bilateral, pode sufrir modificacións como a suspensión temporal ou mesmo a extinción por vontade de calquera das partes, ou acordo de ambas as dúas (empresari@ e traballador/a).

Estes cambios comentados, seguen uns procedementos e, mesmo chegado o caso, indemnizacións que, na teoría, preveñen contra abusos da parte máis forte da relación laboral (@ empresari@) aínda que, de novo como consecuencia da desregulación laboral producida polas sucesivas reformas, esas cautelas fóronse laminando até case convertelas nunha carta branca para modificar ou extinguir o contrato de traballo ao gusto d@ empresari@. Un exemplo desa eliminación do carácter garantista do dereito laboral, vese na eliminación do informe previo da autoridade laboral autorizando, ou desautorizando, os despedimentos. Coas reformas, ese informe só recomenda e advirte, mais en ningún caso paralizará nin suspenderá a decisión extintiva d@ empresario no seu caso¹. Semella Abraiante que a “reforma laboral” do decembro de 2021, non modifícase estes aspectos referidos aos despedimentos por causas obxectivas e os ERES, permitindo a “Barra libre” para xustificar as extincións dos contratos por parte das empres

Por último, no suposto de finalización da relación laboral, veremos como o “saldo e conta” das cantidades adebedadas pol@ empresari@ e que desvinculan definitivamente a este/a e @ traballador/a, documéntanse a traveso da liquidación, e do finiquito cuxas partes analizaremos e aprenderemos a cuantificar.

A MODIFICACIÓN DO CT:

As condicións que foron pactadas entre traballador/a e empresari@ na firma do CT, poden sufrir modificacións ao longo da vida do CT, debido a diferentes circunstancias. Estas variacións refírense a: mobilidade funcional; xeográfica e modificación substancial das condicións de traballo.

¹ O cal non quita que se poida recorrer xudicialmente contra esa decisión empresarial.

A mobilidade funcional:

É a facultade que ten @ empresari@ para encomendarche funcións distintas daquelas para as que fuches contratado. Non ten por que existir causa ningunha se as funcións son equivalentes ás que realizabas, pero se as funcións que che encomenda son dun grupo profesional diferente², terá que xustificar tal cambio por necesidades produtivas, técnicas ou organizativas e a duración do cambio será polo tempo imprescindible. Se o cambio é a unha categoría inferior, mantés o dereito a percibir o salario que viñas cobrando e se as funcións son dun grupo superior, tes dereito a cobrar o salario correspondente a esa categoría, ademais de poder reclamar o ascenso de categoría se as funcións realízalas por máis de 6 meses nun ano ou oito meses durante dous anos, salvo que o convenio colectivo non o permita.

A mobilidade xeográfica:

Consiste no desprazamento ou traslado a outro centro de traballo, que che obrigue a cambiar temporal ou definitivamente de residencia, cando existan razóns técnicas, económicas, organizativas ou de produción que o xustifiquen.

Cando a mobilidade xeográfica afecta @ traballador/a durante un tempo igual ou inferior a 12 meses nun período de referencia de 3 anos, estaremos a falar de desprazamento. Ante esta situación, @ traballador/a (traballador@s) terán dereito a que se lles avise cunha antelación mínima de 5 días laborables se o desprazamento supera os 3 meses. Ante a situación do desprazamento, @ traballador/a terá dereito a percibir as axudas de custo correspondentes a gastos ocasionados polos desprazamentos, así como permisos retribuídos (4 días laborais) cada 3 meses de desprazamento; do mesmo xeito que no caso do traslado, poderá recorrer tal decisión.

Cando a mobilidade xeográfica afecte @ traballador/a (traballador@s) durante un tempo superior a 12 meses nun período de referencia de 3 anos, estaremos a falar de traslado. Ante esta situación, @ traballador/a terá dereito a que se lle notifique cunha antelación de 30 días tal decisión (ademais de avisar aos representantes d@s traballador@s) podendo optar entre:

- Trasladarte e percibir unha compensación polos gastos de traslado.
- Non trasladarte e extinguir a relación laboral con dereito a percibir unha indemnización de 20 días de salario por ano traballado na empresa cun tope de 12 meses → Renuncias a calquera demanda.
- Interpor demanda ante o xuíz, se consideras que o traslado non está xustificado. O xuíz dirá se o está ou non, neste último caso terás dereito a reincorporarte no teu anterior posto de traballo.
- Solicitar a resolución xudicial do C. Traballo baseada en que as causas aducidas non son certas ou houbo un incumprimento de calquera dos preceptos do artigo 41, do Estatuto dos Traballador@s, poderá acudir ao auxilio dos Tribunais para que estes resolvan o contrato percibindo unha indemnización equivalente á do despido improcedente (45/33 días por ano traballado cun tope de 24 mensualidades).

² ESTAR ATENTOS Á P-POINT, NELA ACLÁRANSE OS CONCEPTOS DE GRUPO E CATEGORÍA PROFESIONAL

A empresa tamén pode realizar un traslado colectivo da totalidade ou de parte do persoal (nunhas proporcións determinadas³), tras un período de consultas (non superior a 15 días) c@s representantes d@s traballador@s que tentarán buscar alternativas ao traslado.

A modificación substancial das condicións de traballo:

A empresa, cando existan causas técnicas, organizativas ou de produción, suficientemente probadas, pode modificar, individual ou colectivamente, condicións de traballo que son moi importantes para @s traballador@s, como:

- A xornada de traballo.
- O horario.
- O réxime de traballo a quendas.
- O sistema de remuneración.
- O sistema de rendemento.
- As funcións, cando excedan os límites da mobilidade funcional (que non existan razóns económicas, que non sexan por un tempo limitado).

Tal decisión de modificación substancial, será comunicada @s afectad@s cunha antelación de 15 días no caso de modificacións individuais e 7 días logo de finalizado o período máximo de 15 de consultas cos representantes d@s traballador@s (e o procedemento que se segue é o mesmo que o visto para os traslados). As opcións coas que conta @ traballador/a son⁴:

- Aceptar e seguir traballando coas novas condicións.
- Non aceptar e extinguir a relación laboral con dereito a percibir unha indemnización de 20 días de salario por ano traballado na empresa cun tope de 9 meses → Renuncias a calquera demanda.
- Interpor demanda ante o xuíz, se consideras que a modificación substancial non está xustificada. @ xuíz dirá se o está ou non, neste último caso terás dereito a reincorporarte no teu anterior posto de traballo.
- Solicitar a resolución xudicial do C.Traballo baseada en que as causas aducidas non son certas ou houbo un incumprimento de calquera dos preceptos del artigo 41, do Estatuto dos Traballador@s, poderá acudir ao auxilio dos Tribunais para que estes resolvan o contrato percibindo unha indemnización equivalente á do despido improcedente (33 [ou 45 nalgúns casos] días por ano traballado cun tope de 24 mensualidades).

³ Na P-point detállanse as proporcións para considerar o traslado colectivo ou individual

⁴ No caso que a modificación afecte á dignidade, a extinción → indemnización de 33 días/ano servizo, co tope de 24 mensualidades

A SUSPENSIÓN DO CT

É a interrupción temporal por unha causa determinada, do CT durante a cal @ traballador/a non realiza traballo nin percibe remuneración. Cando finaliza a causa que a motivou, terá dereito a reincorporarse ao traballo.

Causas da suspensión do CT

O mutuo acordo das partes e as causas establecidas no CT.

Non existe unha causa, só se require que exista un acordo, iso si, non poden existir indicios de que existe abuso por unha das partes, porque nese caso, o pacto sería nulo.

A IT.

A IT é unha situación na que @ traballador/a atópase impedid@ para o traballo. O diñeiro que poida cobrar, non é en concepto de traballo se non de prestación social de carácter económico...

A maternidade do home e da muller traballador@s adopción e acollemento, risco durante o embarazo e o risco durante lactación dun menor de 9 meses.

O período de suspensión será de 16 semanas desde o nacemento, adopción de fillo ou acollemento (menores de 6 anos nos 2 últimos casos). As primeiras 6 semanas son de descanso obrigatorio para a muller, podendo repartir o resto entre a nai traballadora e o pai traballador. O risco durante o embarazo, refírese a aquela situación na que a traballadora ou o feto poidan sufrir danos para a súa saúde, polo que se suspende o CT con dereito a percibir unha prestación social de carácter económico

Privación de liberdade d@ traballador/a mentres non exista sentenza condenatoria.

Posteriormente, se a sentenza é condenatoria, o CT poderíase extinguir

Suspensión de emprego e soldo por razóns disciplinarias.

Como facultade de ditar ordes e esixir o seu cumprimento, @ empresari@ pode sancionar os incumprimentos das mesmas suspendéndoches temporalmente de emprego e soldo.

Forza maior temporal e causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción que impidan a prestación do traballo.

En xeral, refírese a situacións imprevistas pola empresa (como un incendio ou dificultades económicas temporais) que obriga @ empresari@ a deter a produción e por tanto, ata que non se solucione o problema @ traballador/a ou traballador@s estarán en situación de suspensión de emprego e soldo. Virá precedido de autorización da autoridade laboral

O exercicio do dereito de folga e o peche legal da empresa.

No caso da folga non cobras polos días nos que a secundes. En caso de peche patronal tampouco cobras.

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 unha clase de suspensión do contrato. Pódese definir como a situación d@ traballador/a que solicita e consegue un permiso para deixar o seu traballo temporalmente. Supón a interrupción temporal do contrato, non traballando nin cobrando.

Tipos de excedencia:

- Forzosa: Concédese cando se designa a un/ha traballador/a para ocupar un cargo público (alcalde, deputado, etc.) que imposibilite a asistencia ao traballo. Unha vez finalizada, o traballador ten dereito a reincorporarse ao seu posto de traballo.
- Voluntaria: @s traballador@s poden interromper a súa relación laboral, sempre que teñan unha antigüidade na empresa de polo menos un ano e que soliciten a excedencia por un mínimo de 4 meses e un máximo de cinco anos. Esta excedencia non da dereito a reincorporarse ao posto de traballo unha vez finalizada, pero si se ten un dereito preferente a ocupar os posibles postos de traballo vacantes.
- Para o coidado dos fillos: temos dereito a gozar dun período non superior a tres anos, para atender ao coidado de cada fillo, a contar desde o seu nacemento. Durante o primeiro ano da excedencia tense dereito á reserva do propio posto de traballo. Transcorrido devandito prazo, terase reservado un posto de traballo ~~de igual ou similar categoría, en caso de vacante.~~ **do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.**
- Para o coidado dun familiar: o dereito é por un período non superior a dous anos, agás outra establecida por convenio colectivo, e con reserva de posto de traballo durante o 1º, para atender a un familiar ata o segundo grao, que non poida valerse en por si por enfermidade, idade ou accidente.

A EXTINCIÓN DO CT:

A extinción do contrato de traballo supón a finalización da relación laboral e de todos os seus efectos. Esta finalización pode presentarse por distintas causas.

Por decisión conxunta d@ empresari@ e d@ traballador/a:

Finalización do contrato temporal: deberá anunciarse previamente a finalización do contrato (mínimo 15 días se contrato dura 1 ano ou máis), se non, convértense en indefinidos.

Causas consignadas no contrato, sempre que non supoñan unha fraude ou abuso de dereito por parte d@ empresari@. Por exemplo, durante o período de proba calquera dos dous pode pór fin ao contrato sen máis trámites.

Por falecemento, xubilación ou incapacidade d@ traballador/a ou d@ empresari@.

Por vontade d@ traballador/a. Existen 4 tipos:

A dimisión: @ traballador/a, previo aviso @ empresari@ (o establecido en convenio colectivo ou conforme á costume) pode dar por rematada a súa relación laboral en calquera momento. Neste caso, non temos dereito a indemnización algunha.

O abandono. Igual que no caso anterior, pero @ traballador/a non preavisa, simplemente deixa de acudir ao traballo (ademais, pode dar lugar a que @ empresari@ nos pida danos e prexuízos)

Por 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 incumprimento das obrigacións por parte d@ empresari@ referentes a:

- Modificacións substanciais nas condicións de traballo que vaian en prexuízo da formación profesional ou da dignidade d@ traballador/a.
- Falta de pago ou atrasos continuados no abono do salario.
- Calquera outro incumprimento grave das obrigacións empresariais.

Este tipo de extinción non quere dicir que, por exemplo, como o teu xefe non che paga, marchas e xa está, non. O que hai que facer é interpor unha demanda ante o Xulgado do Social solicitando a extinción e, mentres se dite sentenza, continúas no teu posto de traballo. No caso que @ xuíz/a considere que existiu incumprimento empresarial, tes dereito a extinguir a relación laboral e recibir unha indemnización de 33 días de salario por cada ano de servizo, co máximo de 24 mensualidades.

Por vontade d@ empresari@: diferenciamos as seguintes clases:

O despedimento obxectivo: @ empresari@ pode despedir @ traballador/a por unha serie de causas que aínda que non constitúen incumprimentos, se prexudican ao empresario:

- Ineptitude d@ traballador/a, é dicir, incapacidade para desempeñar o seu traballo, producida ou coñecida con posterioridade á súa contratación.
- Falta de adaptación d@ traballador/a ás modificacións técnicas no posto de traballo, transcorridos dous meses desde a modificación, ou desde que se rematou a formación.
- Necesidade acreditada de amortizar postos de traballo por causas económicas, organizativas, técnicas ou de produción.
- ~~Faltas de asistencia intermitentes, mesmo xustificadas, se acadan o 20% das xornadas hábiles en dous meses seguidos ou o 25% en catro descontinuos (nun ano), e se ademais o índice de absentismo do persoal supera o 5% nese mesmo período. Non computan as baixas médicas, sempre que teñan unha duración superior a 20 días consecutivos.~~⁵

@ empresari@, para despedir @ traballador/a deberá:

- Comunicarllo por escrito expresando a causa alegada, concedéndolle un prazo de preaviso mínimo de 15 días, substituíble polo abono dos salarios deses días.
- Abonarlle unha indemnización de 20 días de salario por ano de antigüidade, co máximo de doce mensualidades do seu salario.
- Concesión dun permiso retribuído de seis horas semanais co fin de buscar outro emprego.

En caso de non proceder formalmente da anterior maneira, o despedimento será nulo. O efecto do despedimento nulo é que o traballador deberá ser readmitido e cobrar todo o que deixou de gañar desde que cesou no seu posto.

Se non estás conforme co despedimento, podes reclamar ante o xulgado do social. Se o xuíz estima a demanda, cobrases unha indemnización de 33 días de salario por ano de servizo co tope de 24 mensualidades.

O despedimento colectivo: é o que se realiza por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción e cando nun período determinado afecte a todo o persoal ou a unhas porcentaxes sobre o total⁶.

@ empresari@, para despedir colectivamente, dará apertura a un período de consultas c@s representantes d@s traballador@s, comunicando á Autoridade laboral a apertura dun expediente de regulación de emprego (ERE), onde se “acredite” a existencia das razóns alegadas⁷.

Finalizado o período de consultas, @ empresari@ comunicará @s representant@s d@s traballador@s, a súa decisión. En todo caso, e no suposto de decidir extinguir a relación

⁵ Esta causa de despedimento, foi anulada polo Real Decreto-lei 4/2020, de 18 de febreiro

⁶ Os mesmos que vimos para os traslados colectivos na P-point

⁷ Basta con 3 trimestres de baixada de ingresos respecto dos mesmos dos trimestres do ano anterior

laboral, deberán ter transcorridos como mínimo 30 días desde a data de notificación á autoridade laboral da apertura do período de consultas, e a efectividade do despedimento.

Tanto @s representant@s d@s traballador@s como a autoridade laboral, poderán impugnar a decisión d@ empresari@.

@s traballador@s despedid@s, terán dereito a unha indemnización de 20 días de salario por ano de servizos co tope de 12 meses.

O despedimento disciplinario:

@ empresari@ pode proceder a despedir @ traballador/a se este/a incorre nalguna das seguintes causas de despedimento:

- Faltas repetidas e inxustificadas de asistencia ou puntualidade ao traballo.
- Indisciplina e/ou desobediencia no traballo.
- Ofensas @ empresari@, compañeir@s de traballo ou persoas que convivan con estes.
- Transgresión da boa fe contractual e abuso de confianza no desempeño do traballo.
- Diminución voluntaria e continuada no rendemento.
- Embriaguez habitual ou toxicomanía, se repercuten negativamente no traballo.
- O acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual e o acoso sexual ou por razón de sexo ao empresario ou ás persoas que traballan na empresa.

A forma do despedimento realízase mediante comunicación escrita ao traballador (carta de despedimento) na que constará a causa do mesmo e a data de efectos. Se estás afiliado a un sindicato (e @ empresari@ coñece este dato), antes de te despedir, terán que “negociar” cos delegados sindicais, e se es representante d@s traballador@s, deberase abrir un expediente no que @ empresari@ escoitarache a ti e ao resto de representantes d@s traballador@s.

Se non estás conforme co despedimento, podes reclamar ante os xulgados no prazo de 20 días hábiles e a sentenza (previa tentativa de conciliación ante órgano administrativo competente) pode declarar o despedimento:

- Procedente, cando se cumpriron os requirimentos de forma e demostrouse a causa.
- Improcedente, cando non se chega a probar a causa alegada na carta, ou non se cumpren os requirimentos de forma. Neste caso, o empresario elixe entre reincorporarte ao traballo ou indemnizarte con 33 días de salario por ano de servizos á empresa e co máximo de 24 mensualidades.

Ademais, @ traballador/a ten dereito a percibir os salarios de tramitación, que son os salarios deixados de percibir desde a data do despedimento até a da sentenza que declara o despedimento improcedente, no caso de se optar pola readmisión.

- Nulo: cando a causa do despedimento fose algunha das discriminacións prohibidas pola lei (raza, sexo, ideoloxía, relixión, etc.), cando o despedimento se producira con violación dos dereitos e liberdades públicas ou cando se despida a un/ha traballador/a que estea en período de suspensión do contrato por maternidade, risco durante o embarazo,...O efecto

do despedimento nulo é que @ traballador/a deberá ser readmitido e cobrar todo o que deixou de gañar desde que ceso no seu posto.

A LIQUIDACIÓN E O FINIQUITO

Liquidar as cantidades pendentes de pagamento cando se pon fin a unha relación laboral, implicará entregar @ traballador/a unha nómina ordinaria coas cantidades correspondentes ao tempo traballado nese mes, un finiquito con outras cantidades pendentes de pagamento (ou cobramento), ademais da carta de despido (no caso de ser ese o motivo da extinción) e o certificado de empresa para a solicitude das prestacións que puidera corresponder.

Exemplo

Unha traballadora con data de ingreso na empresa o 31/01/2004, recibe carta de despedimento x causas obxectivas o 16/01/2015, sendo efectivo o despido o 31/01/2015, e os datos necesarios para os cálculos son:

- Tempo de servizos: 11 anos = 132 meses.
- Salario mensual = 900 € → en cómputo diario = $900/30 = 30$ €
- Salario/día = 12 pagas + 2 pagas extra (de salario cada unha) = $(30 \text{ €} \times 360) + (30 \text{ €} \times 2 \times 30) = 13.650 \text{ €}$ → Salario/día = $13650 \text{ €}/365 = 37,40 \text{ €/día}$
- Non gozou das vacacións anuais de 30 días.

Liquidamos o mes de xaneiro:

- 31 días traballados en xaneiro → todo o mes = 900 €

Finiquitamos á traballadora:

- Polas vacacións pendentes de gozar:
Días que lle corresponden de vacacións: se en 365 días correspóndenlle 30 días, en 30 días correspóndenlle X; entón $X = 2,47$ días.
Contía por vacacións: $2,47 \times 30 = 73,97 \text{ €}$
Alternativamente podemos: se en 365 días traballados cobraría as vacacións íntegras ($900 \text{ €} = 30 \text{ días} \times 30 \text{ €/día}$), en 30 días traballados cobrareí a parte proporcional = $(900 \times 30)/365 = 73,97 \text{ €}$
- Polas pagas extra
Paga extra de xullo ano 2015: devéngase desde o 01/08 do 2014 até o 31/07/2015, pero deixa de traballar o 31/xaneiro de 2015 (van 184 días) → $900/365 \times 184 = 453,70 \text{ €}$
Paga extra de decembro ano 2015: devéngase desde o 01/01 do 2015 até o 31/12/2015, pero deixa de traballar o 31/xaneiro de 2015 (van 30 días) → $900/365 \times 30 = 73,97 \text{ €}$
- Omisión prazo de preaviso

@ empresari@ ten a obriga de preavisar á traballadora con mínimo 15 días de antelación → avisa o 16 e despide o 31 → 15 días e cumpre o preaviso.

- Indemnización

Como se trata de dun despedimento obxectivo: Días de indemnización (o máximo son 12 meses para este tipo de despedimento, que son 360 días → 20 días/ano x anos traballados → traballou 132 meses → $132/12 = 11$ anos → 20 días/ano x 11 anos = 220 días (que non supera o tope de 360 días).

Contía indemnización: 220 días x 37,40 € = 8.228 €

NÓMINA ORDINARIA MES DE XANEIRO	NÓMINA LIQUIDACIÓN
<ul style="list-style-type: none">• 30días traballados x 30 €/día = 900 €	<ul style="list-style-type: none">• Vacacións = 73,97 €• Paga extra xullo = 453,70 €• Paga extra Decembro = 73,97 €• Indemnización preaviso = 0 €• Indemnización = 8.228 €
Total liquidación = 9.729,64 €	