



MAR. 2018

FORMACIÓN E ORIENTACIÓN LABORAL

TAREFA_07

A MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN E
EXTINCIÓN DA RELACIÓN LABORAL

DAW 2017/18
ADRIÁN ÁLVAREZ LOIS



////////// 1 //////////

A María, Ana e Francisco comunícalles que van ser trasladados a outro centro comercial da mesma cadea, en concreto a María a un centro que está a 10km do actual, e a Ana e a Francisco a outro que está noutra provincia a 300km do actual. O cambio vai ser por tempo indefinido para María e Ana, pero Francisco só vai a estar 6 meses fora. Foron informados do cambio con 10 días de antelación.

a) Supón un traslado ou un desprazamento o caso de María? Por que? Debe aceptalo?

Penso que se trata dun traslado porque o cambio de lugar está a 10km e tal vez supoña un cambio de residencia. María vai estar indefinidamente no novo centro de traballo por tanto como é inferior a 12 meses nun período de 3 anos non se pode considerar desprazamento.

Sobre se debe aceptalo ou non en principio se quere conservar o seu posto de traballo debe aceptar o traslado pero se non está conforme pode demandar a empresa para que o Xulgado do Social para que este decida se o traslado está xustificado.

b) No caso de Ana, é un traslado ou un desprazamento? Que opcións ten Ana ante a decisión da empresa?

Penso que é un traslado igual no caso anterior e sen que o feito de que se teña que mudar de provincia inflúa na definición.

As opción que ten Ana ante a decisión da empresa son:

- Trasládase con dereito a unha compensación por gastos tanto propios como os de familiares ao seu cargo.
- Extinguir o contrato, percibindo unha indemnización de 20 días de salario por ano de traballo, cun máximo de doce mensualidades.
- Trasládase pero demandar a empresa ante o Xulgado do Social, que declarará o traslado como xustificado ou inxustificado. Neste último caso, o traslado deixará de ser efectivo e a persoa será reincorporada ao seu traballo de orixe

c) O caso de Francisco, é traslado ou desprazamento? Que opcións ten? Ten algún dereito a días libres adicionais?

O caso de Francisco é un desprazamento porque só vai estar 6 meses fóra do seu centro de traballo orixinal e logo volverá, é dicir, pasará fóra menos de 12 meses nun período de 3 anos.

Neste caso, a persoa traballadora terá dereito a un permiso de catro días laborables no seu domicilio de orixe por cada tres meses, cos gastos de viaxe a cargo do/da empresario/a.

d) Foron todos avisados con tempo suficiente?

Absolutamente NON. O mínimo son 30 días e a eles só lles avisaron con 10 de antelación.

////////// **2** //////////

Alberto traballa a tempo parcial polas mañás nunha cafetería, de 7h a 12h. O dono da cafetería comunícalle que lle necesita ó mediodía para as comidas, polo que deixará de entrar ás 7h e o seu novo horario será de 11 a 16h.

a) De que tipo de modificación de contrato se trata?

Trátase dun exemplo de Modificacións substanciais das condicións de traballo porque só se modifica a condición do horario.

b) Que causas deberá alegar a empresa para dita modificación? Con que antelación deberá comunicar o cambio?

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.

A empresa poderá alegar que nas comidas hai moitos clientes e fai falla máis persoal nesa franxa horaria ou pode ser que Alberto teña unha habilidade no seu posto de traballo que faga que ao empresario lle interese telo no horario forte das comidas.

O cambio de condición de traballo debe ser comunicado con polo menos 15 días de antelación.

c) Que opcións ten o traballador ante dito cambio?

- Aceptar a modificación nas condición de traballo..
- Rescindir o contrato e percibir unha indemnización de 20 días de salario por ano de servizo, cun máximo de nove meses.
- Aceptar a modificación pero demandar o/a empresario/a ante o Xulgado do Social, por non estar dacordo con esta modificación. A sentenza declarará a modificación xustificada ou inxustificada e, neste último caso, recoñecerá o dereito do/da traballador/a a ser repostado/a nas súas anteriores condicións.

////////// 3 //////////

Na empresa de Emilia produciuse unha grande caída nas vendas durante 2 trimestres seguidos (respecto ó ano anterior), co cal a empresa decidiu que vai modificar o salario que viña cobrando Emilia de 1.500€ para rebaxalo ao salario segundo o convenio, que é de 950€.

Emilia non está conforme con esta modificación substancial do contrato que afecta a súa contía salarial, así que decide extinguir o contrato. O salario base que cobraba era de 1.500€ mais dúas pagas extras ó ano da mesma contía. A súa antigüidade na empresa é de 15 anos. Calcula a cantidade que cobrará de indemnización.

Penso que se da unha situación de modificación das condicións do contrato no que se refire a que haberá unha modificación no sistema de remuneración que pasará a ser por convenio e por suposto hai unha causa que motiva que empresa decida esa modificación no salario como son as caídas das vendas.

Emilia vai rescindir o contrato e percibir unha indemnización de 20 días de salario por ano de servizo, cun máximo de 9 meses.

Salario Base Anual: $12 \times 1500 = 18.000 \text{ €}$

Pagas Extra: $2 \times 1500 = 3.000 \text{ €}$

Total cobrado nun ano: 21.000 €/ano

Salario por Día: $21000/365 = 57,53 \text{ €/día}$

20 días de salario: $20 \times 57,53 = 1.150,6 \text{ €}$

20 días de salario por anos traballados: $1.150,6 \times 15 = 17.250 \text{ € indemnización}$

Quedáronme dúbidas respecto ao cálculo do salario por día, se está ben feito sumando as pagas extras e do total dividir por 365 días. Tampouco entendo ben a que se refire cun máximo de 9 meses. Ocorréseme que só computan 9 meses de salario para o cálculo do salario por día...

Vou facer os cálculos agora tendo como total cobrado nun ano só o de 9 meses:

Total cobrado nun ano (9 meses): $9 \times 1500 = 13.500 \text{ €/ano}$

Salario por Día: $13500/365 = 37 \text{ €/día}$

20 días de salario: $20 \times 37 = 740 \text{ €}$

20 días de salario por anos traballados: $740 \times 15 = 11.100 \text{ € indemnización}$

Son 6.000 € de diferenza. Por iso por favor dime cal é o xeito correcto de calcular a indemnización porque non me quedou nada nada nada claro.

Grazas!