

Modificació, suspensió i extinció del contracte de treball

El contracte de treball genera uns drets i deures des del mateix moments que s'ha constituït, però se'n pot modificar, al igual que finalitzar per causes diferents a les establertes en el contracte i que estan establertes per l'ET.

Modificació del contracte de treball

L'estatut de treballadors recull tres supòsits pels quals l'empresari pot modificar un contracte de treball:

- .- mobilitat funcional
- .- mobilitat geogràfica
- .- modificació substancial de les condicions de treball

Mobilitat funcional (art 39 ET)

El treballador està obligat a realitzar el treball convingut en el moment d'ingrés a l'empresa. L'empresari pot modificar de manera unilateral les funcions que venia realitzant el treballador de forma habitual, la qual cosa té com a resultat el que anomenem modificació funcional.

Per necessitats urgents i imprevisibles l'empresari pot assignar, a un treballador, activitats que pertanyen a un grup professional inferior o superior al que li correspon. Han d'existir raons tècniques o organitzatives que ho justifiquin.

La mobilitat funcional respectarà les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per exercir la prestació laboral respectant la dignitat del treballador.

Mobilitat funcional		
Dintre del mateix grup professional	S'encarregaran al treballador funcions inferiors o superior a les que estava fent dins l'empresa. No existeix límit temporal pel desenvolupament de les noves funcions encarregades. No exigeix cap causa a l'empresari. Es garantirà al treballador el salari d'origen si s'encarreguen funcions inferiors i se li pagarà el salari superior si s'encarreguen funcions superiors.	
Fora del grup professional	Exigeix justificació, per causes tècniques o organitzatives, i té una limitació temporal.	Funcions inferiors a les del grup o mobilitat funcional descendent. L'empresari només podrà mantenir aquestes funcions el temps imprescindible, i es conservarà el salari d'origen. Els representants dels treballadors hauran de ser informats.
		Funcions superiors a les del grup o mobilitat funcional ascendent. Quan la mobilitat es produeixi per un període superior a sis mesos, durant un any, o vuit mesos, durant dos, el treballador a qui s'encarregui fer funcions superiors a les del grup professional al qual pertany tindrà dret a: • Percebre el salari corresponent a la categoria superior mentre duri la situació. • Reclamar que es cobreixi la vacant corresponent a les funcions que ocupa, d'acord amb el sistema d'ascensos aplicable en l'empresa. Això no implica que al sol·licitant li concedeixin aquest ascens.

Taula 8.1. Característiques de la mobilitat funcional.

Una empresa demana al seu comptable que redacti unes cartes; l'administrativa que hauria d'escriure-les està absent per una indisposició temporal i les cartes s'han d'enviar als socis de l'empresa de manera urgent, perquè els han de convocar a una reunió extraordinària per a l'endemà.

- a) L'empresa li pot sol·licitar que redacti les cartes?
- b) Quina figura legal permet justificar aquest comportament de l'empresa?
- c) Quines circumstàncies s'han d'esdevenir?

Mobilitat geogràfica (art 40 ET)

La mobilitat geogràfica consisteix tant en el trasllat del treballador de forma definitiva com en el seu desplaçament temporal a un centre d'una altra localitat, de manera que aquesta desplaçament impliqui un canvi en el lloc de residència habitual del treballador; en ambdós casos, la mobilitat ha de justificar-se per raons tècniques, organitzatives, econòmiques o productives.

Trasllat definitiu

Es produeix quan el treballador és destinat a un altre centre de treball de la mateixa empresa, fet que comporta el canvi de residència definitiva o quan el desplaçament excedeix els dotze mesos en un període de tres anys.

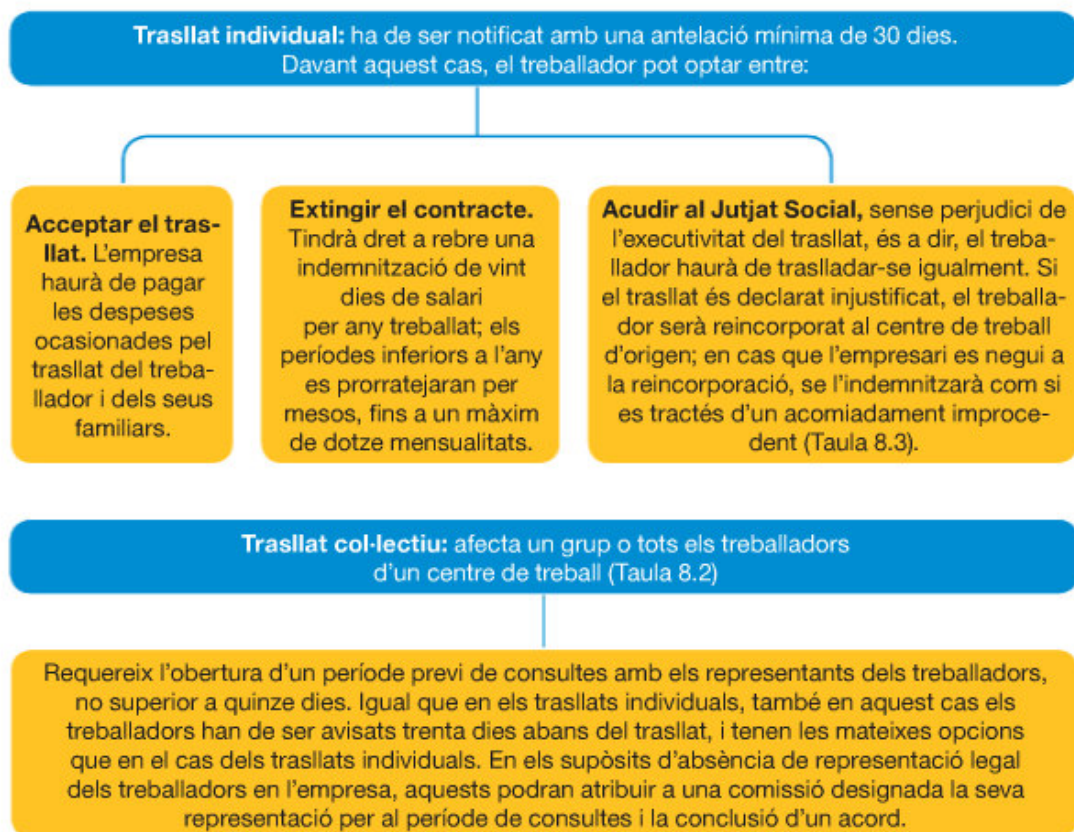


Fig. 8.1. Tipus de trasllats definitius.

L'empresa catalana Dolç, SA, per ser més competitiva en el mercat de les laminadures, decideix traslladar un dels responsables de producció que té a Barcelona a una altra sucursal que l'empresa ha obert fa poc, situada a València, en principi per un període indefinit de temps.

a) L'empresa té dret a procedir d'aquesta manera?

b) Què pot fer el treballador?

c) En cas de recórrer el trasllat i ser declarat legal, quina indemnització correspon al treballador si cobra 2 300 € al mes: salari base, 1 500 €; plus de conveni, 300 €; complements salarials, 500 €. El treballador fa cinc anys que treballa en aquesta empresa.

Desplaçament temporal

Consisteix en el canvi temporal de centre de treball a una població diferent de la residència habitual del treballador. El límit màxim de temps del desplaçament és de dotze mesos en un període de tres anys.

En aquest període el treballador té dret a:

- .- conservar les funcions que estava fent dins el seu grup professional i percebre el mateix salari
- .- cobrar despeses de viatges i dietes
- .- 4 dies de festa per cada tres mesos de desplaçament
- .- quan el desplaçament sigui superior a 3 mesos, el treballador haurà de ser informat almenys amb 5 dies d'antelació

En el contracte de treball pot pactar-se la mobilitat entre centres de treball, d'acord amb el 1er paràgraf del art. 40 ET

Cas pràctic 1

Per necessitats de l'activitat productiva, l'Angelina ha rebut l'ordre de substituir un subaltern que no ha acudit al treball pel fet de trobar-se indisposat.

- a) Pot l'empresari ordenar a l'Angelina que realitzi una funció inferior a les del seu grup?
- b) Quin salari li correspondrà al treballador durant el temps que desenvolupi les noves funcions?

Cas pràctic 2

Cas pràctic 2



L'empresa Pesa, SA trasllada l'Eulàlia, de forma definitiva, a una de les seves filials en una altra ciutat. L'Eulàlia té una antiguitat en l'empresa de vuit anys. Sabent que cobra un salari mensual, incloent-hi el prorrateig de les pagues extraordinàries, de 1200€, quines opcions té l'Eulàlia?

Cas pràctic 3

L'empresa Electrix, dedicada a les instal·lacions elèctriques, vol traslladar a Canàries durant 6 mesos un dels oficials de primera. Pot l'empresa desplaçar el treballador de forma imminent o ha de comunicar la decisió a l'interessat amb antelació?

Modificació substancial de les condicions de treball (art 41 ET)

Es consideren modificació substancials les que afecten les matèries següents: jornada de treball, horari, règim de treball per torns, sistemes de remuneració, sistemes de treball, i rendiment i funcions, quan el canvi excedeix els límits de la mobilitat funcional.

Es considera que hi ha raons econòmiques, tècniques organitzatives o de producció per realitzar modificacions substancials de les condicions de treball que estiguin relacionades amb la competitivitat, la productivitat o l'organització del treball en l'empresa.

L'empresa pot acordar la modificació de les condicions substancials de treball quan estigui justificada per provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. Aquestes modificacions poden ser individuals o col·lectives.

Modificació individual

Hauran de ser comunicades amb 15 dies de preavís. El treballador podrà optar per:

- .- Acceptar la modificació
- .- Extingir el contracte, i percebre una indemnització quan la modificació afecti l'horari, la jornada, el règim de treball per torns, el sistema de remuneració i la quantia salarial, sistema de treball o les funcions (quan excedeixin els límits de l'article 39 ET).
- .- Impugnar la decisió davant el Jutjat Social. Si la sentència considera la modificació injustificada, el treballador haurà de ser retornat a les seves condicions anteriors.

Modificació de caràcter col·lectiu

La decisió ha d'anar precedida d'un període de consulta, d'una durada no superior a quinze dies, amb els representants dels treballadors, podent-se reclamar contra aquesta decisió en conflicte col·lectiu o d'una forma individual. Ha d'afectar un nombre de treballadors igual que l'establert per al trasllat col·lectiu.

Si no s'arriba a un acord, la decisió empresarial té efecte en els set dies a la notificació.

Cas pràctic 3

Indemnització per modificació substancial de les condicions de treball

En Pol, treballador de l'empresa Pisa, SA, amb una antiguitat en l'empresa des de l'1 de gener de 2000, percep les retribucions mensuals següents:

- Salari: 700,00 €.
- Antiguitat: 150,00 €.
- Incentius: 85,00 €.
- Dues pagues extraordinàries a l'any, cadascuna equivalent al salari mensual més l'antiguitat. Aquestes pagues les percep els mesos de juny i desembre.

En Pol té un horari de jornada continuada, de 7.30 a 15.30 hores.

El dia 30 d'agost de 2012 la direcció de l'empresa li comunica que se li modifica la jornada de treball, i que a partir del dia 1 d'octubre de 2012 aquesta serà de 8.00 a 13.00 i de 17.00 a 20.00 hores.

En Pol no està d'acord amb la decisió i sol·licita la rescissió del seu contracte amb data de 30 de setembre.

Calcula la indemnització que li correspon.

Una empresa, per motius de producció, decideix implantar torns de treball rotatius, circumstància que fins al moment no es donava. Això és el que en José Manuel, ajudant no titulat que treballa a l'empresa des de fa dos anys, cobra cada mes:

- SB: 1 100 €
- Complements salarials: 200 €
- Pagues extraordinàries: dues pagues de 1 100 € cadascuna

Quina indemnització li pertocarà si decideix rescindir el contracte?

Suspensió del contracte de treball

S'entén per suspensió del contracte la interrupció temporal de la prestació laboral sense que quedi extingit el contracte entre l'empresa i el treballador, a causa d'una sèrie de causes assenyalades en l'ET.

Quan es produeix la suspensió cessen les obligacions principals del contracte de treball; l'empresari no té l'obligació de satisfer el salari del treballador i aquest no li presta cap servei. El treballador conserva el dret a tornar al lloc de treball, en les mateixes o similars condicions a les que tenia anteriorment, quan desaparegui la causa que va motivar la suspensió.

Causes de la suspensió
Mutu acord entre les parts.
Les consignades vàlidament en el contracte.
Incapacitat temporal del treballador.
Maternitat o paternitat. Risc durant l'embaràs. Risc durant la lactància natural d'un menor de nou mesos. Adopció o acolliment tant preadoptiu com permanent o simple, sempre que la seva durada no sigui inferior a un any, de menors de sis anys o bé de menors d'edat que siguin majors de sis anys quan es tracti de nens discapacitats.
Exercici de càrrec públic representatiu.
Privació de llibertat del treballador, mentre no existeixi una sentència condemnatòria. Si hi ha una sentència condemnatòria, l'empresari pot procedir a l'acomiadament del treballador per faltes reiterades d'assistència al treball.
Suspensió d'ocupació i sou per raons disciplinàries.
Força major temporal que impossibiliti la prestació de treball.
Causas econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. L'empresari està obligat a obrir un període de consulta amb els representants dels treballadors i a comunicar-ho a l'autoritat laboral.
Excedència forçosa.
Exercici del dret de vaga.
Tancament legal de l'empresa.
Decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

Taula 8.4. Causes de la suspensió del contracte de treball.

L'article 37.3 del TRLET estableix per naixement d'un fill un permís de 2 dies (4 si hi ha desplaçament).

Així mateix, la llei atorga un descans de paternitat de 13 dies.

- Aquests dies de descans de paternitat són acumulables al 2 de permís?
- Tenen la mateixa consideració legal?

Subrogació empresarial (art 44 ET)

La subrogació empresarial és el canvi de titularitat d'una empresa o un centre de treball.

Comporta una modificació del contracte de treball en produir-se un canvi en la persona o en l'empresari, però no extingeix la relació laboral, quedant el nou empresari subrogat en els drets i les obligacions laboral i de Seguretat social de l'anterior.

Excedència (art. 46 TRLET)

És una causa de suspensió del contracte de treball que pot tenir les següents modalitats: excedència voluntària, excedència forçosa, excedència per tenir cura de fills i excedència per tenir cura de familiars.

El parentiu d'una persona respecte a una altra es determina pel nombre de generacions que les separen.

Classes d'excedència	Motiu	Durada	Situació del treballador
Voluntària	Necessitat del treballador.	Des de quatre mesos fins a cinc anys.	• Requereix un any d'antiguitat per poder sol·licitar-la. • No computa a l'efecte d'antiguitat. • No hi ha reserva del lloc de treball, però sí dret preferent a la incorporació. • Podrà tornar a ser exercida un cop hagin transcorregut quatre anys des de l'excedència anterior.
Forçosa	Elecció per a càrrec públic, representatiu i l'acompliment del qual impossibilita l'assistència al treball.	Durant l'exercici del càrrec públic.	• Computa a l'efecte d'antiguitat. • Hi ha reserva del lloc de treball.
Cura de fills	Naixement, adopció i acolliment d'un fill.	Fins a tres anys.	• Reserva del lloc de treball durant un any. El segon i tercer any no hi ha reserva del lloc de treball, però sí dret preferent a la incorporació. • Computa a l'efecte d'antiguitat.
Cura d'un familiar	Familiar fins a segon grau per afinitat o consanguinitat, que no pugui valdre's per si mateix i que no ocupi cap activitat retributiva.	Fins a dos anys.	• Computa a l'efecte d'antiguitat. • Durant el primer any es reserva el lloc de treball.

Taula 8.5. Excedències.

Grau	Titular/cònjuge
1r	Pares, sogres, fills, gendre/jove.
2n	Avis, germans, cunyats, néts.
3r	Besavis, oncles, nebots, besnéts.
4t	Cosins.

Taula 8.6. Graus de parentiu.

Claus i consells

Cada generació és un grau, i la **successió de graus** forma la línia de successió.

La **línia de successió** pot ser recta o directa, formada per persones que ascendeixen o descendeixen les unes de les altres (avis, pares, fills, néts), o col·lateral, formada per persones que procedeixen d'un mateix tronc comú (germans, oncles, nebots).

A més, aquesta línia de successió pot ser per **consanguinitat**, si es considera respecte a la pròpia família, i per **afinitat**, quan s'estableix respecte a la família del cònjuge.

Per demanar l'excedència s'exigeix que el treballador tingui almenys 1 any d'antiguitat.

Cas pràctic 4



L'Adrià decideix sol·licitar una excedència per tenir cura de la seva mare, que està greument malalta.

- Té dret a sol·licitar l'excedència?
- Quina durada màxima podrà tenir?
- Té dret a percebre alguna retribució?

En Lluís Julià ha decidit demanar una excedència per cuidar la seva mare, que per motius d'edat no pot valdre's per ella mateixa.

- Quant de temps pot disposar de l'excedència?
- Té dret a demanar una excedència per tenir cura d'un familiar?
- Quin grau de consanguinitat s'estableix amb la seva mare?

Extinció del contracte de treball

L'extinció del contracte de treball és la finalització de la relació laboral, entre l'empresa i el treballador per la qual desapareixen de forma definitiva les obligacions d'ambdues parts.

Les causes de l'extinció del contracte es mostren en aquesta taula:

Per voluntat conjunta de l'empresari i el treballador	Mutu acord entre les parts.
	Expiració del temps convingut o de la realització de l'obra o el servei objecte del contracte.
	Causes consignades vàlidament en el contracte.
Per voluntat del treballador	Dimissió del treballador.
	Abandó.
	Resolució per causes justes.
Per voluntat de l'empresari	Qualsevol altre incompliment greu de les obligacions de l'empresari, excepte en els supòsits de força major.
	Acomiadament col·lectiu i per força major.
	Acomiadament per causes objectives.
Per altres causes	Acomiadament disciplinari per incompliment greu i culpable del treballador.
	Mort, incapacitat o jubilació del treballador.
	Mort, incapacitat o jubilació de l'empresari.
	Extinció de la personalitat jurídica de l'empresa.
	Treballadora víctima de violència de gènere.

Quan s'extingeix una relació laboral, l'empresari ha de comunicar als treballadors la denúncia o el preavís de l'extinció del contracte i ha de lliurar una proposta de liquidació de les quantitats degudes, un document conegut com liquidació.

Extinció del contracte de treball per voluntat conjunta d'empresari i treballador

Aquesta causa d'extinció suposa la finalització de la relació laboral entre l'empresa i el treballador amb la simple acceptació de les parts. Dintre d'aquesta causa s'engloben tres supòsits diferents:

- .- Mutu acord de les parts. Amb petició de baixa per part del treballador i acceptació de l'empresari. En aquest cas el treballador no tindrà dret a cap indemnització ni a la percepció de l'atur.
- .- Per expiració del temps convingut o de la realització de l'obra o el servei objecte del contracte. Si el contracte té una durada superior a un any, la part que formuli la denúncia està obligada a notificar la terminació del contracte a l'altra part amb una antelació mínima de 15 dies, tret que el conveni disposi quelcom diferent.
- .- Per causes vàlidament consignades en el contracte, tret que aquestes constitueixin abús de dret per part de l'empresari.

Cas pràctic 5

En Joan presta els seus serveis en la societat Sepa, SA des de l'1 de gener de 2011, amb un contracte de treball temporal per obra o servei determinat, amb durada fins al 31 de desembre de 2012.

En rebre la nòmina el dia 31 de desembre de 2012, l'empresa li comunica per escrit que des d'aquest mateix dia queda extingida la relació laboral, i li presenta el saldo i la liquidació.

En Joan no ha gaudit de vacances, i percep un salari mensual de 800,00€ i dues pagues extraordinàries, els mesos de juny i desembre, de 800,00€ cadascuna.

L'IRPF és del 10%.

Quin saldo i quina liquidació li correspon al treballador?

Extinció del contracte per voluntat del treballador

El treballador pot lliurement extingir per iniciativa pròpia el contracte en els casos següents:

- .- Dimissió: és una extinció del contracte de treball per voluntat del treballador sense que existeixi una causa que ho justifiqui. Ha d'intervenir el termini de preavís, que senyali, el conveni col·lectiu el contracte, o en defecte el costum del lloc (generalment 15 dies).

La falta de preavís pot donar lloc a que es descomptin en la liquidació les quantitats previstes en el conveni corresponent.

El treballador que dimiteix no té dret a indemnització ni a percebre la prestació d'atur.
- .- Abandó: El treballador abandona el treball amb la intenció d'extingir el contracte, sense preavís. En aquest cas l'empresari pot reclamar-li danys i perjudicis.
- .- Resolució per causa justificada: El treballador pot sol·licitar l'extinció del contracte argumentant l'incompliment contractual de l'empresari quan concorrin algunes de les següents causes:

- .- Modificacions substancials en les condicions de treball, que redundin en perjudici de la seva formació professional o en detriment de la seva dignitat.
- .- Falta de pagament o retards continuats en l'abonament del salari.
- .- Qualsevol altre incompliment per part de l'empresari, excepte en els supòsits de força major, així com la negativa de l'empresari a reintegrar el treballador en els supòsits de mobilitat geogràfica i modificació substancial de les condicions de treball quan una sentència judicial els hagi declarat injustificats.

Una empresa comunica a un electricista que des d'aquell moment passarà a fer únicament feines de magatzem (càrrega i descàrrega de mercaderies) amb caràcter permanent, encara que mantindrà el mateix salari i horari.

a) Aquest treballador pot emprendre alguna acció legal?

b) En cas que ho faci, té dret a alguna indemnització?

Extinció del contracte per voluntat de l'empresari

Entre les causes d'extinció de les relacions laborals, l'ET preveu una sèrie d'incompliments greus del treballador, així com la concurrència de causes objectives que impossibilitin la relació laboral, tant individual com col·lectiva, o el desenvolupament de l'activitat empresarial. Aquestes situacions donen lloc als tipus d'acomiadaments següents.

.- Acomiadament col·lectiu

L'extinció dels contractes de treball ha d'estar fonamentada en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, derivades de causes de força major que impossibilitin definitivament la continuïtat de l'empresa.

L'empresari que vulgui realitzar un acomiadament col·lectiu haurà de sol·licitar autorització per l'extinció dels contractes conforme al procediment de regulació d'ocupació. I pagar una indemnització al treballador.

Les causes d'acomiadament col·lectiu són els següents:

- .- Causes econòmiques, quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en causes tal com l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos ordinaris o vendes.

Disminució persistent: si durant tres trimestres consecutius el nivell d'ingressos o vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre que l'any anterior.
- .- Causes tècniques, quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció.
- .- Causes organitzatives: quan es produeixen canvis, entre altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció.
- .- Causes productives, quan es produeixin canvis, entre altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar en el mercat.

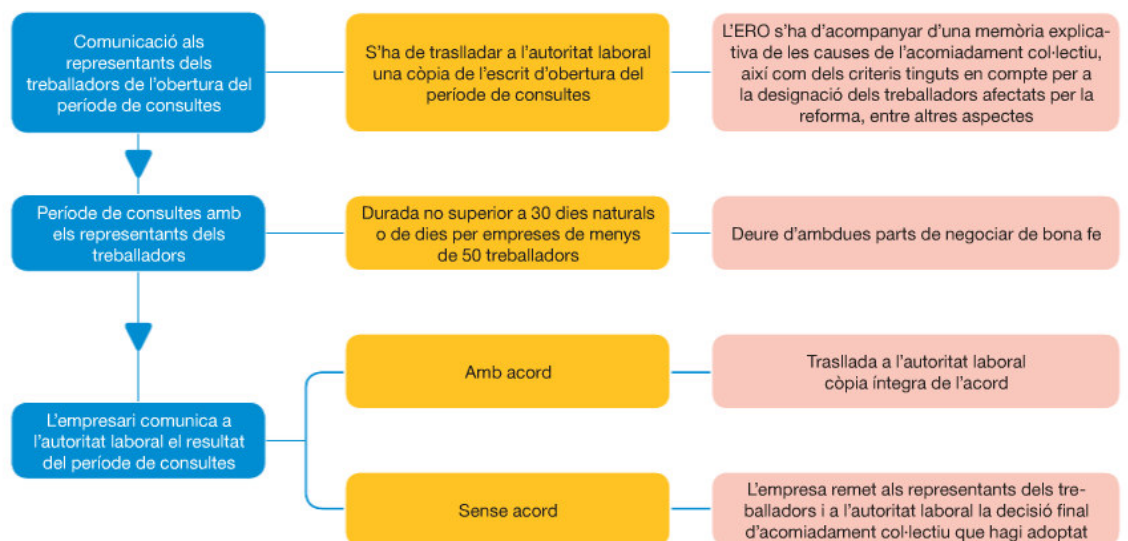


Fig. 8.2. Tramitació de l'Expedient de Regulació d'Ocupació.

.- Extinció del contracte per causes objectives

Es tracta d'una extinció del contracte de treball que es pot produir quan concorren una sèrie de circumstàncies alienes a la voluntat del treballador i de l'empresari. Aquestes causes són:

- .- La ineptitud del treballador coneguda o sobrevinguda amb posterioritat a la seva col·locació efectiva en l'empresa.
- .- La falta d'adaptació del treballador a les modificacions tècniques operades en el seu lloc de treball, si aquests canvis són raonables. Prèviament l'empresari ha d'oferir al treballador un curs dirigit a facilitar l'adaptació a les modificacions operades.
- .- Les amortitzacions de llocs de treball, per causes econòmiques, tècniques o organitzatives o de producció i en nombre inferior a l'establert per a l'acomiadament col·lectiu.
- .- Les faltes d'assistència, encara justificades però intermitents, que arribi al 20% de les jornades hàbils en dos mesos consecutius, ...
- .- Insuficiència de consignació pressupostària per a l'execució de plans i programes públics.

Quan un empresari decideix extingir per causes objectives ha d'observar els següents requisits:

Comunicació	Per escrit, aclarint causa i data d'efectes de l'acomiadament.
Indemnització	Vint dies de salari per any de servei, amb un límit de dotze mensualitats.
Preavís	Quinze dies a comptar des del lliurament de la comunicació.
Llicència	Sis hores setmanals per buscar nova ocupació.
Recurs	El treballador podrà recórrer contra la decisió d'extinció com si es tractés d'un acomiadament disciplinari.

En Lluís, amb una antiguitat en l'empresa de cinc anys, ha estat acomiadat per causes objectives. Sabent que el salari diari és de 60€, incloent-hi el prorratge de les pagues extraordinàries, i que el salari mensual és de 1800€, contesta:

a) Quina indemnització li correspon?

b) Quina serà la indemnització màxima?

c) Quina seria la indemnització si l'antiguitat del treballador fos de cinc anys i quatre mesos?

.- Acomiadament disciplinari

El contracte es pot extingir per decisió de l'empresari mitjançant l'acomiadament basat en un incompliment greu i culpable del treballador. Les causes i el procediment de l'acomiadament disciplinari son:

Causas de l'acomiadament disciplinari
Les faltes repetides i injustificades d'assistència o puntualitat al treball.
La indisciplina o desobediència en el treball.
Les ofenses verbals o físiques a l'empresari, a les persones que treballen en l'empresa o als familiars que convisquin amb ells.
La transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en l'acompliment del treball.
La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
L'embriaguesa habitual o la toxicomania, si repercuteixen negativament en el treball.
L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió, conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i l'assetjament sexual o per raó de sexe, a l'empresari o a les persones que treballen en l'empresa.
Procediment de l'acomiadament disciplinari
La notificació de l'acomiadament ha de realitzar-se per escrit; la llei no estableix el tipus de document necessari, però el més habitual és que es redacti l'anomenada carta d'acomiadament .
La notificació contindrà, com a mínim, la informació següent:
• Decisió d'acomiar i fets que motiven l'acomiadament. • Data amb què tindrà efecte l'acomiadament. No cal cap preavís.

Taula 8.11. Causes i procediments de l'acomiadament disciplinari.

Extinció del contracte per altres causes

A més de les causes d'extinció del contracte i acomiadament comentades, n'hi ha d'altres que també provoquen que el contracte s'extingí.

- .- En cas de mort, jubilació o incapacitat de l'empresari,.
- .- L'extinció de la personalitat jurídica d l'empresa, en cas de dissolució de societats
- .- L'Extinció per causa de ser víctima de violència de gènere.

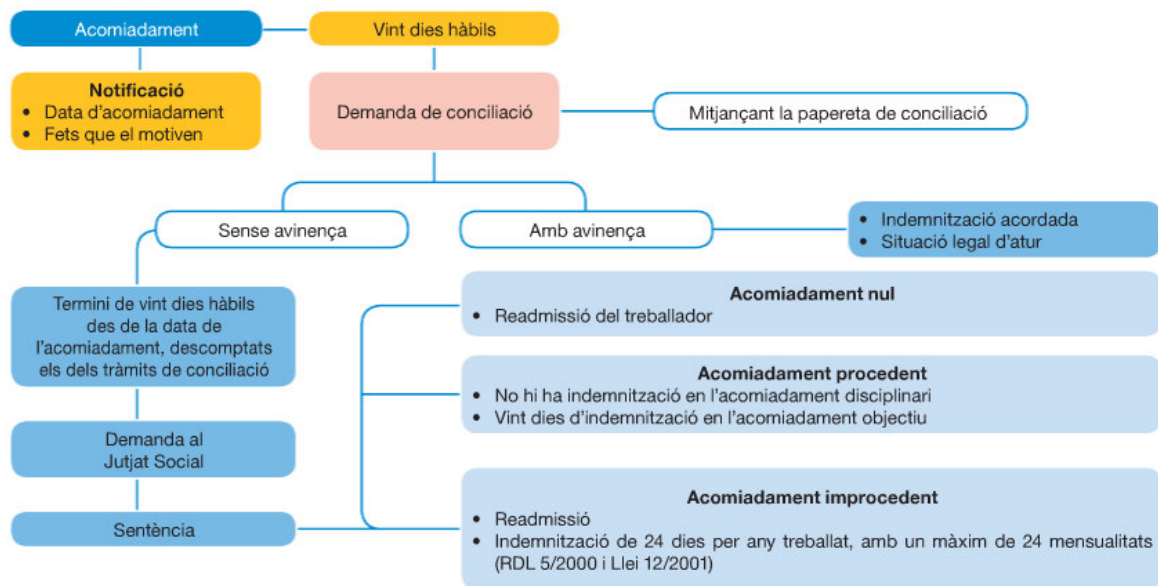


Fig. 8.3. Etapes de l'acomiadament.

En Ramon va ser acomiadat de l'empresa on treballava per un acomiadament col·lectiu per causes econòmiques. Tenia una antiguitat de 6 anys, el sou era de 1 700 € bruts als mes, més dues pagues extres de 1 300 € bruts cada una.

Calcula la indemnització per l'extinció contractual.

La quitança

La quitança és el document que rep el treballador en finalitzar la relació laboral i mitjançant el qual es salden les diferències salarials entre el treballador i l'empresa.

La quitança ha d'incloure:

- .- Percepcions salarials i no salarials,
- .- Pagament de les vacances no gaudides
- .- Part proporcional de les pagues extraordinàries
- .- Altres conceptes

La Maria, que treballava com a guàrdia de seguretat d'una empresa, va ser acomiadada el 2 de setembre de 2008.

Aquestes són les seves dades econòmiques:

- Salari base de 1 000 €.
- Plus de nocturnitat de 42 €.
- Dues pagues extres de 1 000 € cadascuna, al desembre i al juliol.
- Havia gaudit de deu dies de vacances.

Calcula la liquidació que li correspon.

Impugnació de l'acomiadament

Si el treballador al que es notifica l'acomiadament no està d'acord amb les causes al·legades en la comunicació, pot intentar arribar a un acord amb l'empresari mitjançant la presentació d'una demanda de conciliació o bé una demanda davant del jutjat social

C. Sentència

El jutge ha de dictar sentència declarant l'acomiadament nul, procedent o improcedent. Les causes i conseqüències apareixen en la Taula 8.12.

Qualificació	Causes	Conseqüències
Procedent	Han estat provades les causes al·legades per l'empresari.	No es té dret a indemnització, excepte si es tracta d'un acomiadament per causes objectives o col·lectiu; en aquest cas, els treballadors cobraran vint dies per any treballat (amb un màxim de dotze mensualitats).
Improcedent	No han estat provades les causes al·legades per l'empresari.	L'empresari pot optar, en el termini de cinc dies des de la notificació de la sentència, entre la readmissió del treballador o una indemnització de 33 dies per any treballat, amb un màxim de 24 mensualitats, prorratejant-se per mesos les fraccions inferiors a l'any. La indemnització serà de 33 dies per any de servei, amb un màxim de 24 mensualitats, quan hi hagi hagut una extinció per causes objectives d'un contracte de foment d'ocupació.
	No s'han complert les exigències formals per a la tramitació de l'acomiadament.	L'elecció correspondrà al treballador en cas que es tracti d'un representant legal dels treballadors.
Nul	Violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador. Acomiadament de dones víctimes de violència de gènere.	Readmissió del treballador i abonament dels salaris no percebuts des de la data de l'acomiadament fins a la notificació de la sentència (salaris de tramitació).
	Acomiadament de treballadores durant un període de lactància, malalties causades per l'embaràs, maternitat i paternitat.	
	Acomiadament de treballadors en els nou mesos següents a la suspensió del seu contracte per reducció de jornada per tenir cura de fills o familiars, o excedència per cura de familiars.	

Taula 8.12. Causes i conseqüències dels tipus de qualificacions de l'acomiadament.

Resum d'indemnitzacions per extinció del contracte de treball		
Causa d'indemnització	Dies de salari per any de servei ^(1 i 2)	Màxim de mensualitats
Per voluntat conjunta de l'empresari i el treballador		
Mutu acord entre les parts.	Sense indemnització ni subsidi d'atur.	
Extinció del contracte d'obra i servei determinat i l'eventual per expiració del temps convingut.	8 a 12 ⁽³⁾	No n'hi ha.
Per voluntat del treballador		
Per modificació del contracte.	Dimissió o abandó.	Sense indemnització ni subsidi d'atur.
	Per alteració de l'horari, la jornada o els torns.	20
	Per trasllat del centre de treball que impliqui canvi de residència.	20
	Per incompliments greus de l'empresari (per exemple, impagament de salari).	33
Per voluntat de l'empresari (acomiadament)		
Acomiadament col·lectiu:		
• Procedent.		
• Improcedent.		
Acomiadament per causes objectives:		
• Procedent.		
• Improcedent.		
• Improcedent (en les relacions laborals acollides al contracte per al foment de la contractació indefinida).		
Acomiadament disciplinari:		
• Procedent.		
• Improcedent.		
Per altres causes		
Mort, incapacitat o jubilació de l'empresari.	1 mes ⁽⁴⁾	No n'hi ha.
Extinció de la personalitat jurídica de l'empresa.	20	12

1 Les indemnitzacions dels períodes inferiors a l'any es prorratejaran per mesos.

2 Per a les indemnitzacions en els supòsits de la jornada reduïda per lactància o guarda legal, així com en els contractes a temps parcial per maternitat o paternitat, el salari a tenir en compte serà el que hagués correspost sense considerar aquesta reducció de jornada.

3 De forma gradual: vuit dies de salari per any treballat o la part proporcional que correspongui, si escau, per als contractes celebrats fins al 31 de desembre de 2011, pujant un dia per any fins a 2015, quan la indemnització serà de dotze dies.

4 Indemnització mínima ampliable per conveni col·lectiu.

Taula 8.13. Resum d'indemnitzacions per extinció del contracte de treball.

Liquidació	
Conceptes	Dies treballats del mes.
	Pagues extraordinàries.
	Vacances no gaudides.
	Indemnitzacions, si escau.
	Preavis, incompliment.
Retencions	Cotització a la Seguretat Social.
	IRPF.
Les indemnitzacions no tenen retenció si no superen els límits establerts legalment, excepte les corresponents a la finalització del contracte d'obra i servei i del contracte eventual (que tributen en el concepte d'IRPF).	

Taula 8.8. Contingut de la liquidació.