

### 5.1. DEFINICIONES

Modificación del contrato	El empresario tiene la posibilidad de modificar las condiciones que se establecieron en el contrato como, por ejemplo, el puesto de trabajo, traslado de centro, horario, siempre dentro de unos límites.	
Movilidad funcional	Capacidad que tiene el empresario de cambiar de puesto de trabajo a un trabajador dentro de la empresa, respetando unos límites.	
Movilidad geográfica	Es la posibilidad de la empresa de cambiar a un trabajador de centro de trabajo. Puede conllevar un cambio de residencia si hay razones objetivas.	
Modificación sustancial de las condiciones de trabajo	La empresa puede modificar algunas condiciones que aparecen en el contrato de trabajo, siempre que se justifiquen en causas objetivas relacionadas con la competitividad, la productividad o la organización de la empresa.	
Suspensión del contrato	El trabajador deja de prestar sus servicios y tampoco cobra retribución de la empresa durante un tiempo. Una vez terminada la suspensión, el trabajador volverá a su puesto de trabajo.	
Extinción del contrato	Causa por la cual finaliza la relación laboral. Las más importantes son:	
	Por voluntad del trabajador	Dimisión.
		Abandono.
		Incumplimiento de la empresa.
		Víctima de violencia de género.
	Por voluntad de la empresa	Despido disciplinario.
		Despido por causas objetivas.
		Despido colectivo.
		Despido por fuerza mayor.
Finiquito	Cantidad que el trabajador cobra cuando finaliza el contrato. Se compone del salario del último, las pagas extras, las vacaciones y la indemnización por fin del contrato, si la hubiera.	
Reclamar un despido	El trabajador considera que su despido ha sido injusto y decide ir a un juicio contra la empresa. El juez puede decidir:	
	Despido procedente	El despido es justo y la empresa tiene la razón.
	Despido improcedente	El despido no es justo y el trabajador tiene la razón.
	Despido nulo	La empresa ha despedido al trabajador por un motivo discriminatorio.

## 5.2. MOVILIDAD FUNCIONAL.

MOVILIDAD FUNCIONAL					
Existen tres tipos de movilidad funcional:					
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Movilidad <b>funcional dentro</b> del grupo profesional.</li> <li>2. Movilidad <b>funcional temporal fuera</b> del grupo profesional.</li> </ol>					
<b>¿Qué es un grupo profesional?</b>					
Aquel que agrupa aptitudes profesionales y titulaciones en unidades por la semejanza que presentan entre ellas. Dentro de un grupo profesional puede haber varias categorías profesionales, que serán las especialidades o funciones específicas.					
MOVILIDAD DENTRO DEL GRUPO PROFESIONAL.	<p>La empresa puede cambiar a los trabajadores de un puesto a otro dentro del grupo profesional sin problemas ya que <b>son puestos semejantes</b>. Este cambio puede ser <b>indefinido o temporal</b>. <b>No hay que justificarlo</b>.</p> <p>La retribución será la correspondiente a las funciones del puesto en el que realmente se trabaja.</p>				
MOVILIDAD TEMPORAL FUERA DEL GRUPO PROFESIONAL.	<p><b>Hay que justificarlo</b> como una causa organizativa o técnica. Se realizará por el <b>tiempo imprescindible</b>. Hay dos modalidades:</p> <table border="1"> <tr> <td>Descendente</td><td>Conlleva bajar de grupo profesional. Se mantiene la retribución superior que se tenía.</td></tr> <tr> <td>Ascendente</td><td>Supone un ascenso temporal. Se cobra por las funciones superiores. Si se mantiene durante un periodo de tiempo, puede solicitarse el ascenso.</td></tr> </table>	Descendente	Conlleva bajar de grupo profesional. Se mantiene la retribución superior que se tenía.	Ascendente	Supone un ascenso temporal. Se cobra por las funciones superiores. Si se mantiene durante un periodo de tiempo, puede solicitarse el ascenso.
Descendente	Conlleva bajar de grupo profesional. Se mantiene la retribución superior que se tenía.				
Ascendente	Supone un ascenso temporal. Se cobra por las funciones superiores. Si se mantiene durante un periodo de tiempo, puede solicitarse el ascenso.				

## 5.3. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA					
Existen dos tipos de movilidad geográfica:					
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Traslado.</li> <li>2. Desplazamiento.</li> </ol>					
TRASLADO	<p>Supone un cambio de centro de trabajo, <b>durante más de 1 año</b> en un periodo de 3 años.</p> <table border="1"> <tr> <td>Individual</td><td> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se notifica con 30 días de antelación.</li> </ul> <p>Hay tres opciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Aceptar el traslado, cubriéndole los gastos de traslado y los de su familia.</li> <li>2) Recurrir a los juzgados, teniendo 20 días para ello. Mientras dura el proceso, el trabajador debe trasladarse.</li> <li>3) Extinguir el contrato, con derecho a una indemnización de 20 días por año trabajado.</li> </ol> </td></tr> <tr> <td>Colectivo</td><td>Afecta colectivamente a muchos trabajadores. El procedimiento es más complejo y en el caso de no llegar a un acuerdo la empresa comunicará su decisión de traslado y los representantes de los trabajadores podrán reclamar un conflicto colectivo.</td></tr> </table>	Individual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se notifica con 30 días de antelación.</li> </ul> <p>Hay tres opciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Aceptar el traslado, cubriéndole los gastos de traslado y los de su familia.</li> <li>2) Recurrir a los juzgados, teniendo 20 días para ello. Mientras dura el proceso, el trabajador debe trasladarse.</li> <li>3) Extinguir el contrato, con derecho a una indemnización de 20 días por año trabajado.</li> </ol>	Colectivo	Afecta colectivamente a muchos trabajadores. El procedimiento es más complejo y en el caso de no llegar a un acuerdo la empresa comunicará su decisión de traslado y los representantes de los trabajadores podrán reclamar un conflicto colectivo.
Individual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se notifica con 30 días de antelación.</li> </ul> <p>Hay tres opciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Aceptar el traslado, cubriéndole los gastos de traslado y los de su familia.</li> <li>2) Recurrir a los juzgados, teniendo 20 días para ello. Mientras dura el proceso, el trabajador debe trasladarse.</li> <li>3) Extinguir el contrato, con derecho a una indemnización de 20 días por año trabajado.</li> </ol>				
Colectivo	Afecta colectivamente a muchos trabajadores. El procedimiento es más complejo y en el caso de no llegar a un acuerdo la empresa comunicará su decisión de traslado y los representantes de los trabajadores podrán reclamar un conflicto colectivo.				
DESPLAZAMINETO	<p>Cambio de centro de trabajo cuando <b>durante menos de 1 año</b> en un periodo de 3 años.</p> <p>Hay dos opciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Aceptar el desplazamiento.</li> <li>2) Recurrirlo en un plazo de 20 días hábiles.</li> </ol> <p>El trabajador tiene derecho a 4 días extra de permiso por cada 3 meses de desplazamiento. Recibirá el abono de gastos de viaje y dietas.</p>				

#### 5.4. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

El empresario podrá modificar de forma unilateral, es decir, sin tener en cuenta la opinión del trabajador, las siguientes 6 materias:

- La jornada.
- El horario.
- El régimen de trabajo a turnos.
- Las retribuciones o cuantías salariales.
- Sistemas de trabajo y rendimiento.
- **Movilidad funcional extraordinaria**, que es un cambio fuera del grupo de trabajo de forma definitiva.

Pero para realizar la modificación sustancial el empresario debe cumplir el requisito de que existan causas objetivas basadas en la economía, la organización o cuestiones técnicas y/o productivas de la empresa.

**¿Qué puede hacer el trabajador?** Tiene las siguientes opciones:

1. Aceptar la modificación.
2. Recurrir la modificación en un plazo de 20 días.
3. Extinguir el contrato, recibiendo una indemnización a cambio.

Pueden existir modificaciones sustanciales colectivas, que se regulan igual que los traslados colectivos.

#### 5.5. SUSPENSIÓN EL CONTRATO

##### Posibles suspensiones del contrato.

- 1) Nacimiento de hijo o hija y adopción de un menor de 6 años.
- 2) Por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia de un menor de 9 meses.
- 3) Por solicitar una excedencia.

Forzosa	Cuando al trabajador se le designa a un cargo público que imposibilita la asistencia al trabajo, o tiene un cargo sindical provincial o superior.	Dura lo que dure el cargo.
Por cuidado de hijos	Se solicita para el cuidado de menores de hasta 3 años.	Como máximo hasta que el menor cumpla 3 años.
Por cuidado de familiares	Se solicita para el cuidado de familiares hasta segundo grado que por enfermedad, accidente o edad no puedan valerse por sí mismos y no estén trabajando.	Como máximo durará 2 años.
Excedencia voluntaria	Por voluntad del trabajador siempre que tenga al menos un año de antigüedad en la empresa	Un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años.

- 4) La apertura en la empresa de un expediente de regulación temporal de empleo por causas objetivas basadas en la economía, la organización o cuestiones técnicas y/o productivas de la empresa.
- 5) La apertura en la empresa de un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor.
- 6) Por el ejercicio de una huelga o por el cierre legal de una empresa.
- 7) Por estar de baja laboral (incapacidad temporal) por accidente o enfermedad.
- 8) Por suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- 9) Por privación de libertad mientras no exista sentencia de condena.
- 10) Por acreditar la condición de víctima de violencia de género.
- 11) Por mutuo acuerdo o un pacto válido en el contrato.

5.6. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR.

Dimisión y abandono	Dimisión	Cuando el trabajador decide irse voluntariamente preavisando con antelación los días fijados en el convenio.	El trabajador no cobra la indemnización.
	Abandono	Cuando el trabajador deja el trabajo sin preavisar. El empresario puede pedir daños y perjuicios en caso de que se originen pérdidas.	
Incumplimiento grave de la empresa	¿Cuándo hay un incumplimiento grave de la empresa? 1. Cuando no se paga o hay retrasos en el abono del salario. 2. Cuando se modifica de forma sustancial una condición del contrato y eso afecta a la dignidad de la persona. 3. Otros: acoso laboral, no readmitir al trabajador aunque la ley lo exija, etc.		Indemnización de 33 días por año trabajado con un máximo de 720 días.
Víctima de violencia de género	La trabajadora tiene derecho a finalizar el contrato y pasar a situación de desempleo.		La trabajadora no cobra indemnización.

5.7. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DE LA EMPRESA (DESPIDO).

Despido disciplinario	Se basa en la <b>culpa grave del trabajador</b> .			El trabajador no cobra la indemnización.
	<b>Causas de despido disciplinario</b>			
	Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad.			
	Indisciplina y desobediencia en el trabajo.			
	Ofensas verbales o físicas.			
	Abuso de confianza.			
	Disminución continuada y voluntaria del rendimiento.			
	Embriaguez habitual o toxicomanía.			
	Acoso racial, étnico, religión, discapacidad, orientación sexual, edad, etc.			
Despido por causas objetivas	No es culpa del trabajador sino que <b>se dan unas causas objetivas</b> .			Indemnización de 20 días por año trabajado con un máximo de 360 días.
	<b>Causas del despido objetivo</b>			
	Ineptitud del trabajador	El trabajador sufre un accidente o enfermedad que le impide trabajar una vez ha sido contratado.		
	Falta de adaptación	El trabajador no se adapta a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo. Deben de haber transcurrido al menos 2 meses desde las modificaciones.		
	Fin de un contrato público (contrata)	Cuando la entidad pública no renueva el contrato a una empresa privada.		
	Amortizar puestos	La empresa podrá despedir a los trabajadores cuando sufra los siguientes problemas:		
		Económicos	Hay pérdidas económicas durante al menos 3 trimestres consecutivos.	
		Técnicas	Se cambian los medios de producción.	
Organizativas		Cambios en la organización del trabajo en la empresa.		
	Productivas	Cambios en la demanda de productos y servicios que la empresa produce.		

Despido colectivo	<p>Es un <b>despido que afecta a muchos trabajadores</b> de la empresa, exactamente:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• A toda la plantilla.</li><li>• O a parte de la plantilla, si en un período de 90 días:<ul style="list-style-type: none"><li>○ Se despiden a 10 trabajadores o más en empresas de hasta 100 trabajadores.</li><li>○ Se despiden al 10% de los trabajadores o más en empresas de entre 100 y 300 trabajadores.</li><li>○ Se despiden a 30 trabajadores o más en empresas de más de 300 trabajadores.</li></ul></li></ul> <table><tr><th colspan="2">Causas del despido colectivo</th></tr><tr><td rowspan="5">Amortizar puestos</td><td>La empresa podrá despedir a los trabajadores cuando sufra los siguientes problemas:</td></tr><tr><td>Económicos</td><td>Hay pérdidas económicas durante al menos 3 trimestres consecutivos.</td></tr><tr><td>Técnicas</td><td>Se cambian los medios de producción.</td></tr><tr><td>Organizativas</td><td>Cambios en la organización del trabajo en la empresa.</td></tr><tr><td>Productivas</td><td>Cambios en la demanda de productos y servicios que la empresa produce.</td></tr></table>	Causas del despido colectivo		Amortizar puestos	La empresa podrá despedir a los trabajadores cuando sufra los siguientes problemas:	Económicos	Hay pérdidas económicas durante al menos 3 trimestres consecutivos.	Técnicas	Se cambian los medios de producción.	Organizativas	Cambios en la organización del trabajo en la empresa.	Productivas	Cambios en la demanda de productos y servicios que la empresa produce.	Indemnización de 20 días por año trabajado con un máximo de 360 días.
Causas del despido colectivo														
Amortizar puestos	La empresa podrá despedir a los trabajadores cuando sufra los siguientes problemas:													
	Económicos	Hay pérdidas económicas durante al menos 3 trimestres consecutivos.												
	Técnicas	Se cambian los medios de producción.												
	Organizativas	Cambios en la organización del trabajo en la empresa.												
	Productivas	Cambios en la demanda de productos y servicios que la empresa produce.												
Despido por fuerza mayor	<b>Hecho involuntario e imprevisible</b> que impide continuar de manera definitiva con el trabajo. Si al cabo de un tiempo se pudiese retomar la actividad no sería un despido sino una suspensión.	Indemnización de 20 días por año trabajado con un máximo de 360 días.												

#### 5.8. RECLAMAR UN DESPIDO DE UN SOLO TRABAJADOR ANTE EL JUEZ.

Trámites que debe realizar el trabajador para ir a juicio	1) Presenta una demanda en el Juzgado de lo Social en un plazo de 20 días hábiles. 2) Acude al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) para intentar llegar a un acuerdo con la empresa antes de empezar el juicio, 15 días después de presentar la demanda.	
¿Qué sentencias puede dar el juez?	Despido procedente	Hay una causa justa para despedir al trabajador.
	Despido improcedente	No queda acreditado el incumplimiento del trabajador. Ante esta sentencia la empresa tiene dos opciones:
		Despedir aun así al trabajador y pagarle una indemnización de 33 días por año trabajado con un máximo de 720 días.
		Readmitir al trabajador y pagarle los salarios que dejó de cobrar durante lo que duró el juicio.
Despido nulo	Se produce cuando se dan los siguientes motivos: 1) Hay una discriminación o violación de los derechos fundamentales del trabajador. 2) El motivo del despido es un embarazo, nacimiento de hijo/a, reducción de jornada o víctima de violencia de género. Ante esta sentencia la empresa solo tiene una opción:	
	Readmitir al trabajador y pagarle todos los salarios como si hubiese estado trabajando desde la fecha del despido.	

### 5.9. PROCEDIMIENTO DE UN DESPIDO COLECTIVO

Para despedir de forma colectiva antes la empresa debe elaborar un <b>Expediente de Regulación De Empleo (ERE)</b>	
¿Cómo se crea un ERE?	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Primero la empresa hace un período de consultas con los trabajadores (a través de sus representantes) Este período durará como máximo 30 días. En el:<ol style="list-style-type: none"><li>a. Indica el número de despidos y los criterios por los cuales los ha designado.</li><li>b. Entrega una memoria con documentación sobre la causa por la que se realiza el despido colectivo.</li><li>c. Indica la fecha prevista de despido.</li></ol></li><li>2) Se negocia de buena fe entre empresa y representantes de los trabajadores para intentar reducir al máximo las consecuencias.</li><li>3) Una vez finalizado el período de consultas, la empresa comunica a la Autoridad Laboral que va a abrir un ERE. Esta puede dar advertencias y recomendaciones.</li><li>4) Si los representantes de los trabajadores no están satisfechos con el despido, pueden impugnarle ante el Tribunal Superior de Justicia.</li><li>5) Los trabajadores afectados recibirán cada uno la carta de despido con 30 días de antelación.</li></ol>
¿Qué diferencia hay entre un ERE y un ERTE?	Mientras que la apertura de un ERE conlleva el despido de los trabajadores, la apertura de un ERTE suspende los contratos de forma temporal pero con intención de volver a contratarlos cuando la situación de la empresa mejore.
ERTE a raíz del 2022	Este ERTE es debido a fuerza mayor por una situación externa a la empresa (el COVID). Los trabajadores que se acogieron al ERTE cobraron el desempleo y no se les descontó los días de paro a los que tenían derecho.

## 1. ANEXO

Calcula el finiquito del siguiente trabajador que ha sido despedido por causas objetivas el día 12 de abril y no ha disfrutado de sus vacaciones:

- Salario base: 900
- Plus convenio: 150
- Plus transporte: 90
- Recibe 2 pagas extras al año de salario base, las cuales están prorrateadas a lo largo del año.
- Estaba indefinido con una antigüedad de 4 años y medio. Se le retiene un IRPF del 14%.

### PARTE 1. CALCULAMOS EL SALARIO BRUTO POR LOS DÍAS TRABAJADOS EN EL ÚLTIMO MES.

- 1) ¿Cuántos días ha trabajado el mes que le han despedido? **Ha sido despedido el 12 de abril, así que solo cobrará 12 días.**
- 2) Calculamos la nómina, pero solo para los días que ha trabajado (usando una regla de tres):  
**Salario base:  $900 \times 12 / 30 = 360\text{€}$**   
**Plus convenio:  $150 \times 12 / 30 = 60\text{€}$**   
**Plus transporte:  $90 \times 12 / 30 = 36\text{€}$**
- 3) Calculamos la parte de la paga extra que nos corresponde ese mes, ya que están prorrateadas.  
**Paga extra prorrateada (que es el salario base):  $900 / 6 = 150 \text{€}$  al mes. Como trabaja 12 días,  $150 \times 12 / 30 = 60 \text{€}$**
- 4) Sumamos todos los conceptos que hemos obtenido:  
 **$360\text{€} + 60\text{€} + 36\text{€} + 60 \text{€} = 516 \text{€}$  ESTE SERÁ EL SALARIO BRUTO**

### PARTE 2. CALCULAMOS EL SALARIO NETO POR LOS DÍAS TRABAJADOS EN EL ÚLTIMO MES.

- 1) Calculamos la Base de Cotización de Contingencias Comunes (BCCC)  
**Salario base + pluses que coticen + paga extra prorrateada = 516 €**
  - 2) Aplicamos los descuentos a la seguridad social y al IRPF
    - Contingencias comunes: 4'7% **4'7% de 516 = 24'25**
    - Desempleo: 1'55% **1'55% de 516 = 24'25**
    - FP: 0'1% **0'1% de 516 = 0'52**
    - IRPF: variable **14% de 516 = 72'24**
- TOTAL RETENIDO POR SEGURIDAD SOCIAL E IRPF:  $24'25 + 8 + 0'52 + 72'24 = 105'01$**   
**LO QUITAMOS A NUESTRO SALARIO BRUTO:  $516 - 105'4 = 410'99 \text{€}$  COBRARÁ ESTE MES**

### PARTE 3. AÑADIMOS LAS VACACIONES NO DISFRUTADAS BRUTAS

- 1) ¿Cuántos días ha trabajado?  
Tenemos que mirar en primer lugar las vacaciones que ha generado desde inicios de año:  
**31 días en enero, 28 días en febrero, 31 días en marzo y 12 días en abril = total 102 días trabajados**
- 2) ¿Cuántos días de vacaciones por esos días le corresponde?  
Si por trabajar 365 días le corresponden 30 días de vacaciones,  
Por trabajar 102 días le corresponden X  
 **$X = 30 \times 102/365 = 8'38 \text{ días.}$**
- 3) ¿Cuánto cobra al día el trabajador?  
Sumamos los elementos del enunciado: salario base, plus convenio, paga extra prorrateada. Sin el plus de transporte porque no va al trabajo.  
 **$900 + 150 + 150 = 1200 \text{€}$**   
**Salario día =  $1200 / 30 = 40 \text{€}$  diarios.**
- 4) ¿Cuánto cobra por los días de vacaciones?  
 **$40 \text{€}$  diarios  $\times 8'38 \text{ días} = 335'20 \text{€}$  ESTAS SERÁN LAS VACACIONES BRUTAS**

### PARTE 4. AÑADIMOS LAS VACACIONES NO DISFRUTADAS NETAS

- Al salario de las vacaciones les restamos igualmente seguridad social e IRPF:
- Contingencias comunes: 4'7% **4'7% de 335'20 = 15'75**
  - Desempleo: 1'55% **1'55% de 335'20 = 5'20**

- FP: 0'1% **0'1% de 335'20 = 0'34**
- IRPF: variable **14% de 335'20 = 49'63**

TOTAL RETENIDO POR SEGURIDAD SOCIAL E IRPF: **15'75 + 5'20 + 0'34 + 49'63 = 68'22**

LO QUITAMOS A NUESTRO SALARIO BRUTO:  $335'20 - 68'22 = 266'98$  € **COBRARÁ ESTE MES DE LAS VACACIONES**

#### PARTE 5. CALCULAMOS LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

El despido ha sido **causas objetivas**. Eso significa que su indemnización será de **20 días de salario por año de antigüedad**. El plus de transporte no se cuenta en la indemnización. El máximo son **360 días de salario**.

**1)** Para saber la indemnización debemos conocer tres elementos: **los días de salario que corresponden por indemnización x el salario diario del trabajador x antigüedad del trabajador**.

- **Días de salario que corresponden por indemnización:** se sabe al conocer el tipo de despido. En este caso son **20 días por año de antigüedad**.
- **Salario diario:** todo lo que se percibe al año dividido por 365 días:  
(salario base + plus convenio + 2 pagas extra)/365  
 **$(900 \times 12 + 150 \times 12 + 2 \times 900) / 365 = 14400 / 365 = 39'45$  al día.**
- **Antigüedad del trabajador:** sale en el enunciado. En este caso es una antigüedad de 4 años y medio (4'5)  
Si por 1 año de antigüedad corresponden 20 días  
Por 4'5 años de antigüedad corresponden X  
 **$X = 4'5 \times 20 = 90$  días**  
¿Excede los 360 días de salario de máximo?  $90 < 360$  así que no.

**2)** Aplicamos la fórmula de indemnización:  
los días de salario que corresponden por indemnización x el salario diario del trabajador x antigüedad del trabajador  
 **$20 \times 39'45 \times 4'5 = 3550'50$  €**

#### PARTE 6. TOTAL DEL FINIQUITO

- 1) Salario total neto: **410'99 €**
- 2) Vacaciones no disfrutadas netas: **266'98 €**
- 3) Indemnización: **3550'50 €**

**TOTAL FINIQUITO:  $410'99 \text{ €} + 266'98 \text{ €} + 3550'50 \text{ €} = 4.228'47 \text{ €}$**