

## TEMA 05 – MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL TRABAJO

### Movilidad funcional

- Se produce cuando el trabajador realiza tareas diferentes a las habituales y para las que había sido contratado, cumpliendo órdenes de la empresa
- Movilidad funcional horizontal
  - Distintas tareas dentro del mismo grupo profesional
- Movilidad funcional vertical
  - Movilidad vertical descendente
    - Por necesidad urgente
    - Debe tener la formación (lo normal es tenerla)
    - El trabajador debe aceptarla, salvo que no se respete su dignidad personal
    - Mantiene el salario de su grupo de origen
  - Movilidad vertical ascendente
    - Funciones de un grupo profesional distinto
    - Si existen razones técnicas o de organización que lo justifique
    - Durante el tiempo imprescindible
    - Trabajador debe tener la titulación académica o profesional necesaria
    - Tareas del grupo superior
    - Se percibe el salario de su nuevo grupo
    - Puede solicitar el ascenso

### Modificación sustancial de condiciones

- Siempre que existan probadas razones €, técnicas, organizativas o de producción
- Ante modificación sustancial, se puede recurrir ante el juzgado de lo Social
  - Recuperar condiciones anteriores
  - Extinguir voluntariamente el contrato
    - Indemnización de 20d por ~ trabajado y máximo 9m
    - 33d y máximo 24mens si supone perjuicio para la dignidad del trabajador

### Movilidad geográfica

- Cambio de centro de trabajo que obliga a residir (definitiva o T-) en una localidad distinta a la habitual cuando no ha sido contratado específica- para ello
- Desplaza-
  - Cambio temporal a otro centro de trabajo
  - No superior a 12m en un plazo de 3a
- Traslado
  - Prestar servicios en otro centor en donde se cambia de domicilio definitiva-
  - O si el desplaza- supera 12m en un periodo de 3a
  - Puede ser traslado individual o colectivo
  - En ambos casos, el trabajador podrá:

- Aceptar el traslado (compensación económica por gastos propios y de familiares)
- Impugnar judicial-
- Extinguir su contrato con derecho a indemnización
  - 20d de salario por año de servicio (prorratedo)
  - Máximo de 12m

#### Suspensión del contrato de trabajo

- Interrupción temporal de la relación laboral (no acude y no cobra)
- En algunos casos, percibirá una prestación de la SS sustitutoria del salario
- Suspensiones con o sin derecho a reserva del puesto de trabajo:
  - Por mutuo acuerdo
  - Por privación de libertad
  - Incapacidad temporal
  - Incapacidad permanente parcial, total, absoluta o gran invalidez
  - Huelga lícita o cierre patronal
  - Suspensión de empleo y sueldo (razones disciplinarias)
  - Permiso de formación y perfecciona- profesional
  - Víctimas de viogen
- Excedencias
  - Forzosa
    - Cargo público
    - Ejercicio de funciones sindicales (provincial o superior)
    - Se conserva el puesto y computa a efectos de antigüedad
    - El reingreso se solicita en el mes siguiente al cese de la causa
    - Duración: la que dure el cargo, sin límite
    - Requisito: avisar dentro de los 30d anteriores a su reincorporación
  - Voluntaria
    - Si tiene antigüedad mínima de 1a
    - Mínimo 4a desde el final de la última excedencia voluntaria
    - No inferior a 4m ni superior a 5a
    - No hay derecho a reserva de puesto, aunque sí reingreso preferente
  - Cuidado de familiares
    - Hijo
    - Familiar hasta 2ª línea
    - Se reserva el puesto durante el 1r año, computa a efectos de antigüedad y se puede asistir a cursos de formación profesional

## Extinción del contrato de trabajo

- Introducción
  - Por voluntad del empresario y trabajador
    - Mutuo acuerdo
    - Causas válidamente consignadas en el contrato de trabajo
    - Por finalización del tiempo u obra pactados (12d/ã)
  - Por voluntad del trabajador
    - Dimisión del trabajador (preavisando)
    - Por incumplimiento de las obligaciones por parte del empresario
      - Indemnización: 33d/ã servicio (máximo 24m) (prorratedo cuando <1ã)
    - Por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género (tiene desempleo)
  - Otras causas de extinción
    - Muerte, gran invalidez, incapacidad permanente total y absoluta o jubilación del trabajador
    - Muerte, incapacidad, jubilación o extinción de la personalidad jurídica del contratante
    - Despido disciplinario, despido por causas objetivas, despido colectivo y por fuerza mayor
- Despido disciplinario
  - Incumplimiento grave y culpable del trabajador precedida de otras amonestaciones o sanciones más leves
  - Causas
    - Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad
    - Indisciplina o desobediencia relativas a las órdenes de trabajo
    - Ofensas verbales o físicas a: empresario, compañeros o familiares
    - Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza al realizar el trabajo
    - Disminución continuada y voluntaria del rendimiento del trabajo
    - Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente
    - Acoso a empresario o trabajadores por cualquier causa
  - No indemnización
  - Sí finiquito
  - Entregar una carta de despido con la causa, la fecha y la fecha en la que se hace efectivo el despido
- Despido por causas objetivas
  - Causas
    - Ineptitud del trabajador conocida después del periodo de prueba
    - Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo
      - Tras al menos 2m de su introducción o finalizar la formación
    - Amortización de puestos de trabajo cuando existan causas económicas, organizativas, técnicas o de producción en número inferior al despido colectivo
    - Insuficiente asignación presupuestaria para ejecutar planes y programas públicos

- En este supuesto, los representantes de los trabajadores tienen prioridad de permanencia en la empresa
- Por escrito 15 días antes
- Indemnización: 20d/ã servicio máximo 12 mensualidades
- Sí finiquito
- Licencia 6h/sem para buscar otro trabajo
- Cómo hacerlo
  - Preaviso
  - Entregar una carta de despido con la causa, la fecha y la fecha en la que se hace efectivo el despido
  - Entregar la indemnización
  - Licencia para buscar otro trabajo
- Liquidación y finiquito
  - Finiquito:
    - Documento por el que se formaliza la ruptura del vínculo laboral con una declaración de voluntad del trabajador
    - Expresa su conformidad con la extinción de la relación laboral y con la cantidad saldada
    - El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito
    - Se puede reclamar después (no crear indefensión)

Conceptos que debe incluir un finiquito	
Devengos	
1.	Salarios del mes.
2.	Parte proporcional de una o de las dos pagas extras (según el devengo sea semestral o anual).
3.	Días de vacaciones no disfrutados.
4.	Indemnización según tipo de despido.
5.	Periodo de preaviso no cumplido.
Deducciones	
6.	Cotizaciones a la Seguridad Social.
7.	Retenciones por IRPF.

## Procedimiento de reclamación judicial

- Acto de conciliación previa
  - La realiza el trabajador
  - 20 días hábiles desde que se produce el hecho causante
  - Si se llega a acuerdo, se acaba el proceso
  - Si no, se puede interponer demanda en el juzgado de lo Social
    - Dentro del plazo de los días que falten para los 20
- Demanda y juicio oral
- Sentencia y recursos
  - Despido procedente
  - Despido improcedente

- Readmitir al trabajador pagándole los salarios de tramitación
- Admitir improcedencia y pagar la indemnización (33d/ã serv - máx 24m)
- Decide el empresario (excepto representante de trabajadores)
- Si hay un defecto de forma, es automáticamente improcedente en el disciplinario
  - En objetivo, se puede subsanar
- Despido nulo
  - “Nunca ha sucedido”
  - Readmitir al trabajador
  - Pagando los salarios de tramitación

## El salario (TEMA 04 – EL SALARIO Y LA SEGURIDAD SOCIAL)

- Definición
  - Totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores
  - Como contraprestación
  - Trabajo efectivo o periodos de descanso computables como de trabajo
- Tipos de salario
  - En dinero
    - En moneda de curso legal
    - Por unidad de tiempo, obra o a destajo
    - Pueden (y suelen) combinarse
  - En especie
    - Bienes o servicios distintos al dinero
    - No superar el 30% del salario total
- La estructura del salario
  - Percepciones salariales
    - Salario base: retribución fijada en convenio colectivo para un grupo profesional
    - Complementos salariales: cantidades no recogidas en salario base
      - Se cobran mientras dura la situación que los genera
      - Solo los complementos personales son consolidables
      - Tipos:
        - Por circunstancias personales (antigüedad, idiomas...)
        - Por el puesto de trabajo (turnos, nocturnidad, toxicidad...)
        - Por la cantidad o calidad del trabajo (puntualidad, incentivos, h extra...)
        - Por la situación o resultados (beneficios, bonos...)
    - Gratificaciones extraordinarias
      - Percepciones recibidas en un periodo superior a 1 mes
      - Su devengo puede ser anual o semestral
      - 2 al año: Navidad y mes acordado
      - Pueden ser prorrateadas mes a mes
    - Salario en especie
  - Percepciones no salariales