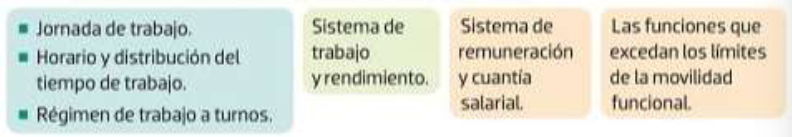
TEMA 05 – MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL TRABAJO

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 si se ha realizado por un periodo superior a:
      * 6m durante 1ã
      * 8m durante 2ã

Modificación sustancial de condiciones

* Siempre que existan probadas razones €, técnicas, organizativas o de producción
* Materias afectadas:



* Modificación individual: antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad
* Modificación colectiva: convenio colectivo y periodo de consultas con los representantes legales
* 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 24m si supone perjuicio para la dignidad del trabajador

Movilidad geográfica

* Cambio de centro de trabajo que oblifa a redisidr (definitiva o T-) en una localidad distinta
* Desplaza-
  + Cambio temporal a otro centro de trabajo
  + No superior a 12m en un plazo de 3ã
  + Comunicar con antelación no inferior a 5 días laborales en desplaza-s superiores a 3m
  + Se tiene derecho a percibir gastos de viaje y dietas
  + También permiso de 4 días laborables por cada 3m de desplazado (gastos pagados)
  + Debe aceptarlo, pero puede reclamarlo judicial-
* Traslado
  + Prestar servicios en otro centor en donde se cambia de domicilio definitiva-
  + O si el desplaza- supera 12m en un periodo de 3ã
  + Puede ser traslado individual o colectivo
  + Individuales: antelación mínima de 30 días
  + Colectivo: precedido de periodo de consultas
    - Adoptar la medida que crea conveniente y avisar con al menos 30 días
  + 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 ã de servicio (prorrateado)
      * 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 (causas consignadas válida- en el contrato)
  + Por privación de libertad sin sentencia condenatoria del trabajador
  + Incapacidad temporal (365d prorrogables por otros 180)
  + Incapacidad permanente parcial, total, absoluta o gran invalidez
    - Parcial no entra aquí (sigue trabajando + indemnización)
    - Total: ya no se puede dedicar a eso, podría ser a otra cosa
    - Absoluta: ya no puede trabajar de nada
    - Gran invalidez: absoluta + no se vale por sí mismo
  + Huelga lícita o cierre patronal
  + Suspensión de empleo y sueldo (razones disciplinarias)
  + Permiso de formación y perfecciona- profesional
  + Trabajadores víctimas de viogen durante 6m y hasta 18m como máximo
* 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
  + Cuidado de familiares
    - Hijo
    - Familiar hasta 2ª línea
    - Se reserva el puesto durante el 1r ã, computa a efectos de antigüedad y se puede asistir a cursos de formación profesional

Reingreso preferente: preguntar que a qué es. Mínimo 4 años desde la última excedencia

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 incumpli- de las obligaciones por parte del empresario
      * Indemnización: 33d/ã servicio (máximo 24m) (prorrateado cuando <1ã)
    - Por modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y en la movilidad funcional o geográfica se puede extinguir la relación laboral
    - Por decisión de la trabajadora víctima de viogen (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 rendi- del trabajo
    - Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativa-
    - 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
  + Liquidación: documento que presenta la empresa al trabajador a la fecha de cese con una propuesta de las cantidades pendientes de pago hasta ese momento
  + 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
    - Se puede reclamar después (no crear indefensión)

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

TEMA 04 – EL SALARIO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

El salario

* 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

97 – 1

Son 12 días por año de servicio. Ha trabajado 7 meses, es decir, 240 días. Le tocarán unos 7.03 días de indemnización. Por tanto, de los 15330 percibirá 295.26€.

97 – 3

Cobrará la parte proporcional del 31 de octubre y de la paga extraordinaria de diciembre.

El día son: 48€.

La parte de la paga extra es de: 1306.5€.

La antigüedad es de 300€, por tanto, 250€.

El total a percibir es de 1354.5€ + 250€ = 1654.5€.

97 – 4 (antigüedad por productividad)

20 días por año de servicio y como máximo 12 mensualidades, dice la teoría. Por tanto, son 90 días de salario los que debe percibir (3 mensualidades).

El bruto anual es de 35800€ brutos.

8950€ es la indemnización a percibir.

97 – 5

Percibirá 20d/ã servicio máximo 12 mensualidades.

Ha trabajado 140 días. Cada día sale a 1265\*12+2240/365 = 47.73€.

Son 140 días, así que son 0.39 años. Salen pues 7.8 días. YA ESTABA CONTADO EN LA ANTIGÜEDAD

Respecto a los 12 años anteriores, salen 240 días.

En total, 247.8 días a cobrar. 11473€.

Hay que sumar la parte proporcional de las vacaciones, ya que no han sido disfrutadas: 13 días. Se suman pues 548.17€.

En total, 11455.2€.

97 – 6

No hay que incluir los incentivos. Tiene la misma indemnización que causas objetivas o fuerza mayor.

4\*20=80 días.

1200\*14/365=46.03.

80 días \* 46.03 = 3682.4€.