

NUNCA LLUEVE A GUSTO DE TODOS

REFRÁN



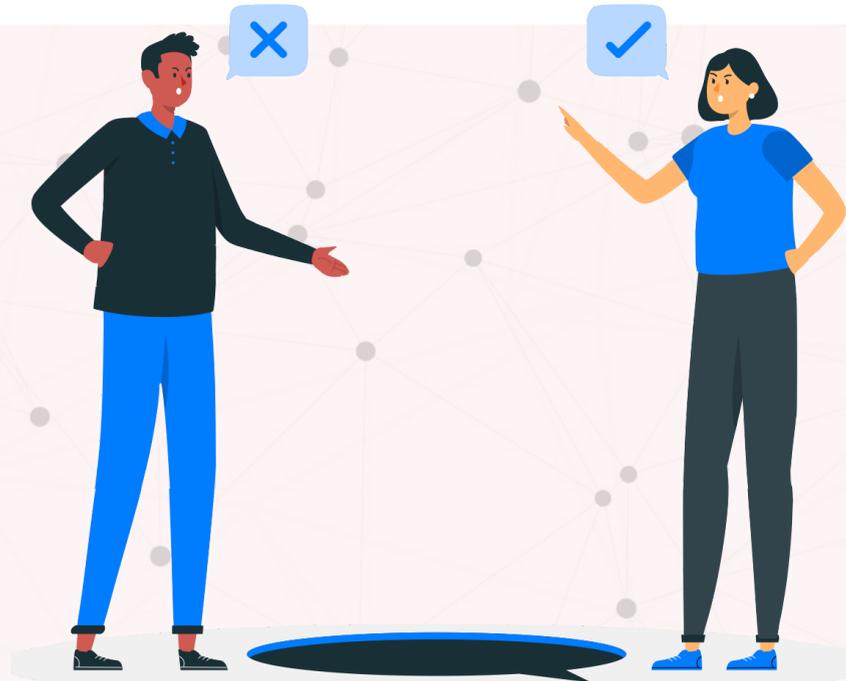
IPE | RA 3 (5/7)

- Infracción.
- Impago de salario.
- Movilidad funcional.
- Movilidad geográfica.
- Modificación sustancial.
- Suspensión.
- Extinción del contrato.

VICISITUDES EN LA RELACIÓN LABORAL

La relación laboral se mantiene a lo largo del tiempo (ya sabes que más o menos duradero en función del contrato) y durante el transcurso de la misma pueden ocurrir muchas cosas... algunas de ellas pueden ser debidas a necesidades de organización de la empresa, otras por desavenencias entre las partes, otras por el comportamiento, digamos "*incorrecto*", de alguna de las partes, otras por diferencias de interpretación...

En cualquier caso, esto da lugar a cambios en los que podemos estar o no de acuerdo y, si no lo estamos, debemos identificar los recursos laborales existentes antes estas vicisitudes.



¿QUÉ PUEDE OCURRIR?



¿QUÉ PUEDO HACER?



MOVILIDAD FUNCIONAL ASCENDENTE

Puedes reclamar el ascenso en el puesto de las nuevas funciones cuando se lleven realizando más de 6 meses en 1 año, más de 8 meses en 2 años, o el tiempo que indique el convenio colectivo.



Aquí hay trabajo: Cuándo y cómo podemos reclamar una categoría superior | RTVE Play

Emisión del programa Aquí hay trabajo titulado Cuándo y cómo podemos reclamar una categoría superior. Todos los contenidos de RTVE Play tienen un precio de 0,99€.



TRASLADO

- Ocurre cuando la empresa te destina a un centro de trabajo que te suponga un cambio de residencia (siempre que no trabajes en centros de trabajo móviles o itinerantes) por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción (RETOP).
- También cuando un desplazamiento supera los 12 meses en un periodo de 3 años.
- Si el traslado es individual te lo tienen que notificar 30 días antes.
- Si el traslado es colectivo debe llevarse a cabo un trámite de consultas con los/las representantes.



ES COLECTIVO

DESPLAZAMIENTO

- Cuando la empresa te destina a un centro de trabajo que te suponga un cambio de residencia durante menos de 12 meses en 3 años por RETOP.
- Si el desplazamiento es de más de 3 meses, la empresa debe comunicártelo 5 días laborales antes.
- Si es de más de 3 meses tendrás derecho a un permiso de 4 días laborables por cada 3 meses de desplazamiento (sin que computen los días de viaje, cuyos gastos corren a cargo de la empresa).



CAUSAS DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La suspensión es la interrupción temporal de la prestación laboral sin quedar roto el vínculo contractual entre empresa y trabajador/a.

- Causas consignadas válidamente en el contrato.
- Incapacidad Temporal.
- Excedencia.
- Nacimiento y cuidado del menor.
- Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria.
- Fuerza mayor temporal.
- Razones económicas, técnicas, organizativas o de producción (RETOP).
- Ejercicio del derecho a la huelga.
- Cierre legal de la empresa.
- Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- Permiso de formación o perfeccionamiento profesional.
- Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.



MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción la empresa puede modificar a una persona trabajadora o a una colectividad:

- La jornada de trabajo.
- El horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Funciones, cuando superen los límites de la movilidad funcional.
- Sistema de trabajo y rendimiento.

ES COLECTIVO



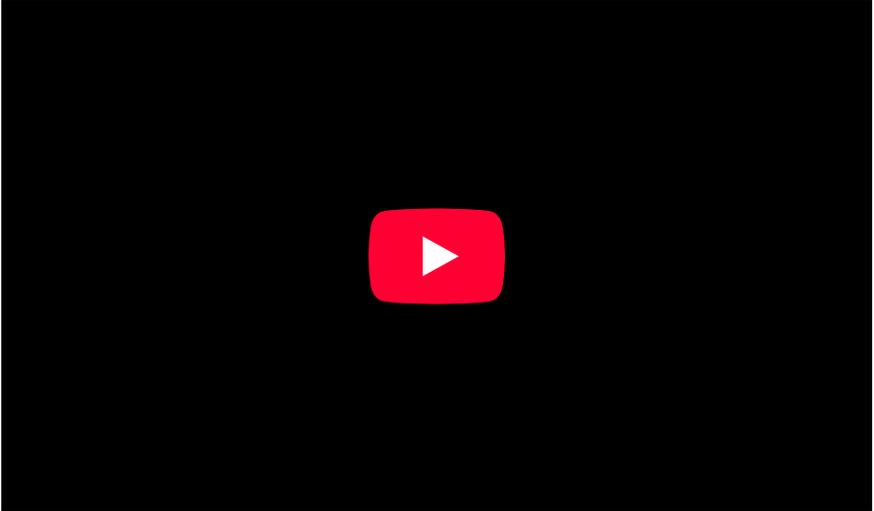
CÓMO PRESENTAR UNA DEMANDA LABORAL CUÁNDO NO ESTAMOS DE ACUERDO



Guía para presentar una demanda laboral

AQHT explica los pasos para presentar una demanda...

RTVE.es





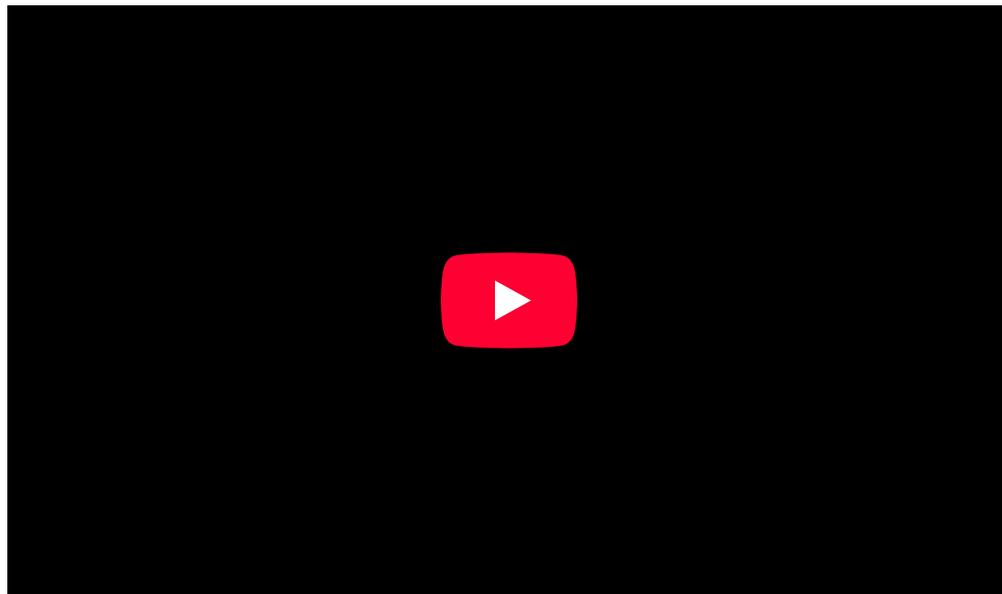
ALEGACIÓN E IMPUGNACIÓN



+ INFO



RECLAMACIÓN O EXTINCIÓN



+ INFO



Tiempo sin pagarte





MOVILIDAD FUNCIONAL

REQUISITOS:

- Cuando haya razones técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.
- Durante el tiempo imprescindible.
- Se le tiene que comunicar a las personas que ejerzan la representación de los/las trabajadores/as.

TIPOS:

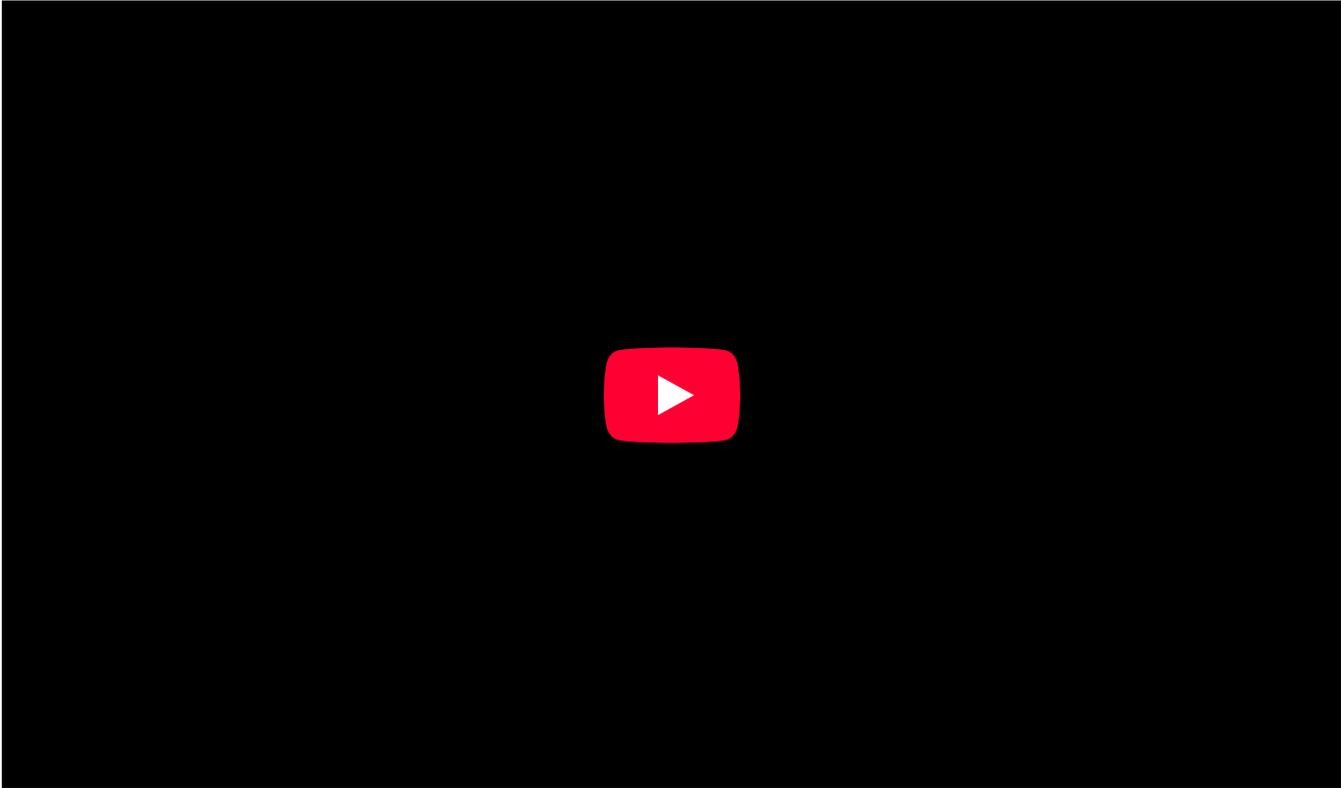
- ASCENDENTE: para realizar tareas de un grupo superior. Se cobra el salario correspondiente a las nuevas funciones.
- DESCENDENTE: para realizar tareas de un grupo inferior. Se cobra el salario correspondiente al grupo profesional de origen.



La empresa no puede alegar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación, en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.



SANCIONES E INFRACCIONES





IMPAGO DEL SALARIO

El pago de la nómina debe hacerse puntualmente en la **fecha** y **lugar** convenidos. Si la retribución es periódica y regular el plazo es **MENSUAL**.

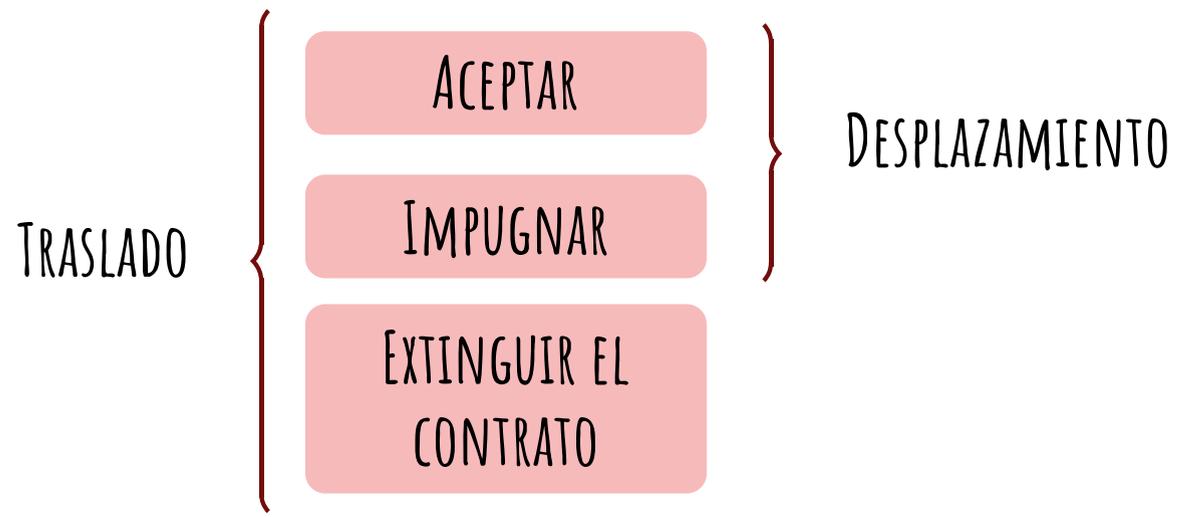
Además del pago, la empresa debe entregar a la persona trabajadora la **hoja de recibo de salarios** (lo que conocemos como nómina).

Aunque no te paguen, no puedes dejar de ir a trabajar, porque si lo haces, se interpreta como **abandono voluntario** del trabajo y entonces no se tiene derecho ni a indemnización ni a paro.

La **mala situación económica de la empresa**, no es causa justificada para dejar de abonar los salarios, obligación del empresario/a, y por lo tanto, es irrelevante el impago o retraso en el pago del sueldo como causa justificada.

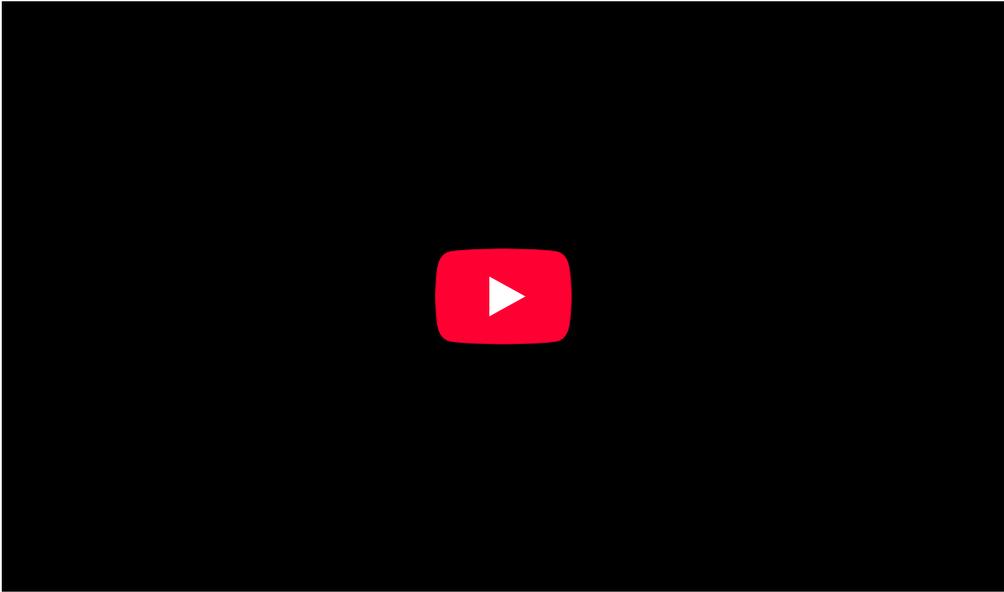


OPCIONES ANTE MOVILIDAD GEOGRÁFICA





OPCIONES ANTE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL



ACEPTAR

EXTINGUIR EL
CONTRATO

IMPUGNAR

RESCINDIR

FASES DEL PROCESO JUDICIAL

1º. Intento de **CONCILIACIÓN PREVIA** ante el servicio de mediación, arbitraje y conciliación correspondiente, para llegar a un acuerdo y evitar poner la demanda que inicie el proceso judicial.

2º. Presentación de la **DEMANDA**.

3º. **ADMISIÓN** de la demanda en un plazo de 3 días desde su presentación, e indicación del día y hora para el acto de conciliación judicial y el juicio.

4º. Acto de conciliación y juicio.

- Intento de **CONCILIACIÓN JUDICIAL**, ante el secretario judicial. En caso de no haber acuerdo, en el mismo acto se celebrará el juicio.
- Celebración del **JUICIO**, ante el juez o magistrado. En esta fase, el demandante ratifica su demanda y el demandado afirma o niega los hechos de la demanda. Durante el juicio, ambas partes presentarán sus alegaciones y se practicarán las pruebas necesarias.

5º. **SENTENCIA**. En el plazo de 5 días el juez o tribunal dictará sentencia, que después se publicará y notificará a las partes.

6º. Interposición de **POSIBLES RECURSOS** que modifiquen, revisen o invaliden la sentencia dictada.

CALIFICACIÓN JUDICIAL DEL DESPIDO



PROCEDENTE

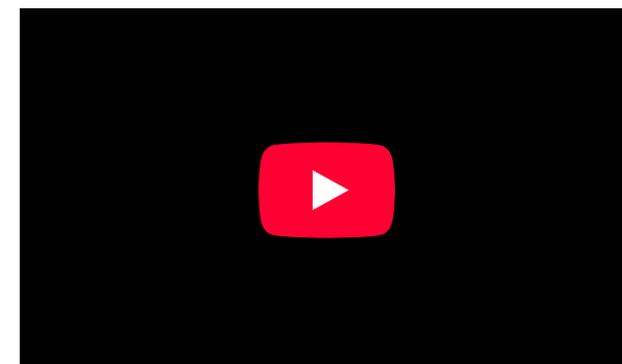
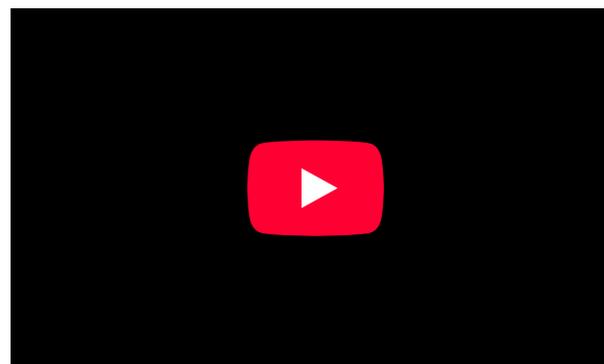
Se acredita la causa en la que se basa el despido y se cumplen los requisitos formales del mismo.

IMPROCEDENTE

No se acredita la causa en la que se basa el despido o no se cumplen los requisitos formales del mismo.

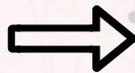
NULO

Se acredita que el motivo real del despido fue discriminatorio, vulneró derechos fundamentales o libertades públicas o se relacionaba con el embarazo, la maternidad, paternidad, etc.





EXTINCIÓN DEL CONTRATO



FINIQUITO



Se permite lagrimilla ☒

POR VOLUNTAD DE LA PERSONA TRABAJADORA

Dimisión



Resolución judicial



Abandono



Víctima violencia de género



POR VOLUNTAD DE LA EMPRESA

DESPIDO

Disciplinario



Colectivo



Causas objetivas



Fuerza mayor



POR VOLUNTAD DE LAS 2 PARTES

Mutuo acuerdo

Fin contrato temporal



SIN VOLUNTAD DE LAS PARTES

Muerte, jubilación, incapacidad de la persona trabajadora



Muerte, jubilación, incapacidad de la persona empresaria



MÁS INFO

