



CONCEPTO

02

Elementos importantes en la relación empresa-plantilla de trabajo

La plantilla de trabajo la constituyen todos los empleados/as fijos y temporales que desempeñan una función en la empresa.

Es importante tener controlado este aspecto fundamental de cualquier negocio pues ha de detallarse los cargos y salarios de cada trabajador/a de la empresa.



PRINCIPALES ELEMENTOS A TENER EN CUENTA

Recomendación 1

Control de Costes y Flujos Financieros

A la hora de configurar la plantilla de trabajo, es clave tener un cálculo preciso, mes a mes, de los gastos de personal que incluyen no sólo las nóminas sino también los seguros sociales.

Controlando este aspecto esencial de la empresa se evitarán posibles desajustes en las corrientes de pagos/cobros y/o gastos/ingresos.

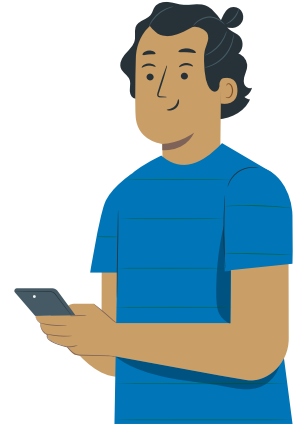


Recomendación 2

Cuestiones claves de la empresa: cómo y cuándo se han de comunicar a los trabajadores

Se aconseja a las empresas que, salvo cuestiones menores, siempre opten por la comunicación por escrito con acuse de recibo demostrable (p. ej. correo electrónico) de aquellas cuestiones importantes que afectan a los elementos propios del contrato de trabajo o a servicios que han de prestarse y que puedan entrañar, por su complejidad, algún problema para la empresa.

Por ejemplo, asuntos relacionados con vacaciones, horarios, cuestiones económicas y tributarias, entre otras.



Recomendación 3

Verificación de la correcta consignación del grupo profesional en los contratos de trabajo y nóminas.

El **grupo profesional del puesto de trabajo** ha de pactarse por escrito **en el contrato laboral y debe reflejarse en la nómina**.

Generalmente, las pymes de comercio suelen externalizar estos servicios en una gestoría, la cual será la encargada de consignar este dato en contrato como en nómina, siendo ésta una función primordial. El grupo profesional sirve para fijar las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

ALGUNAS POSIBLES CASUÍSTICAS A DESTACAR

Movilidad funcional del empleado/a

El empresario/a tiene la posibilidad de establecer la **movilidad funcional del empleado/a**.

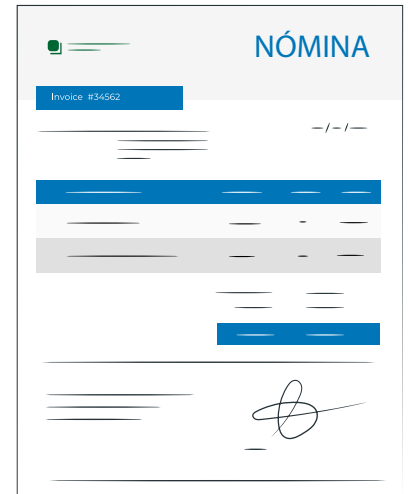
Se trata de una decisión unilateral de la empresa de modificar las tareas propias del grupo profesional para ajustarlas a aquellas que sean precisas en cada momento según las necesidades de la empresa.

IMPORTANTE_ Siempre se podrá realizar una movilidad funcional aunque no se cumplan los requisitos anteriormente indicados si existe un acuerdo entre las partes.

TIPOS

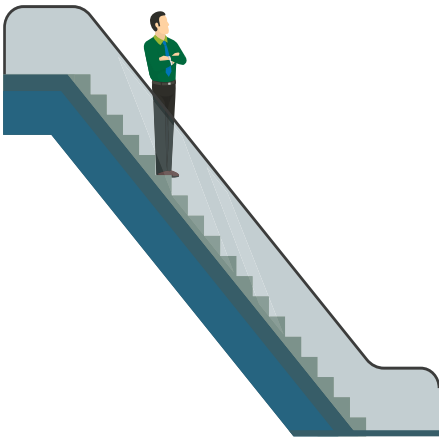
MOVILIDAD VERTICAL	ASCENDENTE O DESCENDENTE (cambia el nivel de la categoría profesional)
MOVILIDAD HORIZONTAL	TIPOLOGÍA DE FUNCIONES (sin cambio del nivel de la categoría profesional)

OJO: La movilidad vertical es más compleja y determina que no se realicen funciones que corresponden con el grupo profesional del trabajador y, por ello, sólo se podrá realizar cuando exista una causa objetiva que la justifique. Si la causa fuera arbitraria, por ejemplo, un vendedor al que se le destina a limpiar el almacén, no sería justificable la movilidad y podría interpretarse como ACOSO LABORAL, por parte de la Inspección de Trabajo.



OJO: El **salario** sólo ha de variar obligatoriamente en los casos de **movilidad extraordinaria ascendente (aumenta el salario** según corresponda). En este sentido, el trabajador tiene derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice del grupo profesional superior.

Sin embargo, en los casos de **movilidad extraordinaria descendente, no puede reducir el salario** al trabajador/a.



OJO: En los casos de movilidad funcional del trabajador/a, está **PROHIBIDO despedir a un trabajador/a por FALTA DE ADAPTACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO AL QUE HA SIDO DESTINADO Y QUE NO SE CORRESPONDE CON SU GRUPO PROFESIONAL.**

Esto sería un despido objetivo que daría derecho a una indemnización de 20 días por año de antigüedad al trabajador/a.

OJO: Tampoco se permite una degradación del puesto de trabajo, con unas **funciones inferiores**, de manera prolongada sin existir una causa suficiente que lo justifique, lo cual podría conllevar consecuencias legales.



Promueve:



Financia:

