**TRABAJO FOL TEMA 4:**

**Modificación del contrato de trabajo**

**Guía laboral** → VII - Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo → 15 - Modificaciones del contrato de trabajo. Desplazamiento de trabajadores en prestaciones transnacionales.

**+ Introducción y conclusión**

[Pedro Sánchez Del Bot](mailto:sanchez.deped24@triana.salesianos.edu)

**INTRO**

La modificación, supresión y extinción del contrato de trabajo son aspectos fundamentales dentro del ámbito laboral que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores. Estos procesos, que están sujetos a normativas legales específicas en cada país, abordan diferentes situaciones que pueden surgir a lo largo de la relación laboral.

Nosotros somos el grupo 1 y vamos a centrarnos en la Modificación la cual se refiere a cualquier cambio en las condiciones laborales inicialmente acordadas

**CONCLUSIÓN**

En definitiva, la modificación del contrato de trabajo debe ser abordada con responsabilidad y respeto, considerando siempre el marco legal vigente y buscando el beneficio mutuo de empleadores y trabajadores. De esta manera, se puede promover un entorno laboral justo, equitativo y propicio para el crecimiento y desarrollo de todas las partes involucradas.

**1 Modificación del contrato de trabajo**

[Pedro Sánchez Del Bot](mailto:sanchez.deped24@triana.salesianos.edu)

Modificación del trabajo

Se especifican las condiciones de la prestación de trabajo, que esto viene a referir

**Contenido de la prestación**

**El lugar de trabajo**

**Duración de la jornada**

**Horario**

Sin embargo hay algunas condiciones en donde se puede **modificar el contrato**

En este apartado lo que se busca es **delimitar las condiciones de modificación** de un contrato **sin** que se puedan **vulnerar** los **derechos** tanto del empresario como del empleado.

**Modificación del contrato del trabajo**

Se dividen en dos

**Modificaciones sustanciales:**

Jornada de trabajos

Horario y distribución del tiempo

Régimen de trabajo a turnos

Sistema de remuneración y cuantía salarial

Sistema de trabajo y rendimiento

Funciones en la movilidad extraordinaria

**Movilidad Laboral**

**Funcional**

Dentro del grupo profesional

Ius Variandi

Movilidad extraordinaria

**Geográfica**

Traslados

Desplazamiento

**1.1 Movilidad laboral**

**MOVILIDAD FUNCIONAL *->*** [Lucas Falla Urtiaga](mailto:falla.urluc24@triana.salesianos.edu)

**La movilidad funcional se trata de una situación en la que el empleador le asigna al trabajador funciones diferentes a las previamente acordadas en su contrato de trabajo.**

Según el Estatuto de los Trabajadores:

“Se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador”.

* **Realización de funciones tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional (Movilidad vertical) [Ius Variandi]:**
  + **Causas:** Sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y tiene que producirse por el tiempo imprescindible.
  + El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.
* **Realización de funciones superiores a las del grupo profesional (Movilidad horizontal):**
  + **Causas:** La Ley no exige una causa para llevar a cabo esta movilidad, solamente tener una titulación académica o profesional adecuada y que se respete la dignidad del trabajador.
  + Si se encomienda para un período superior a 6 meses durante el año u 8 durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso si no lo impide lo establecido en el convenio.
  + Si la empresa se niega a conceder el ascenso por esta realización, previo informe de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante el Juzgado de lo Social.
* **Cambio de funciones no pactadas ni incluidas en los puntos anteriores (Movilidad extraordinaria):**
  + Para llevarse a cabo se requerirá el acuerdo entre las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas establecidas para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
* **Retribución de los trabajadores.**
  + El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.
  + Si la actividad realizada es de superior grupo profesional, la retribución será la del puesto desempeñado.
* La empresa no podrá utilizar la ineptitud o la falta de adaptación como causa de despido.

<https://civicabogados.com/movilidad-funcional/>

**MOVILIDAD GEOGRÁFICA *->***Sergio González Cortés

**¿Qué es la movilidad geográfica?**

Se conoce al traslado del trabajador a otro centro en distinta localidad que exija cambio de residencia.

**¿Qué es el traslado?**

Se conoce como traslado al hecho de que un trabajador no haya sido contratado para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles y sea destinado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa, implicando cambios de residencia de forma definitiva o cuando un desplazamiento exceda de 12 meses en un periodo de 3 años.

**Causas**

Las causas que pueden promover un traslado pueden ser:

* Económicas
* Técnicas
* Organizativas
* De producción
* Por contrataciones referidas a la actividad empresarial

**Actuación del empresario**

* El empresario avisará mínimo 30 días antes de la fecha del traslado al trabajador afectado y a sus representantes legales.
* Si el empresario, con el objetivo de evitar el procedimiento establecido para los traslados colectivos, haga traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los establecidos, se considerará fraude de ley y se declararán nulos.

**Actuación del trabajador**

El trabajador podrá:

* Optar por el traslado, percibiendo una compensación por los gastos propios que se produzcan por este motivo.
* Optar por la extinción de la relación laboral, percibiendo una indemnización de 20 días por año de servicio.
* Optar por impugnar el traslado ante el Juzgado de lo Social. La sentencia declarará dicho traslado como justificado o injustificado, y de ser este último caso, se reconocerá el derecho a la reincorporación del trabajador al centro de trabajo de origen.

**Traslado colectivo**

Consideramos traslado colectivo si afecta a la totalidad de trabajadores de un centro de trabajo, siempre que ocupe a más de cinco o cuando afecte a un número de trabajadores específico en un plazo de 90 días:

* 10 trabajadores en una empresa de menos de 100 trabajadores
* El 10% de los trabajadores de una empresa que tenga entre 100 y 300 trabajadores.
* 30 trabajadores que trabajen en una empresa que tenga más de 300 trabajadores

**Traslado voluntario**

El trabajador tendrá derecho a:

* Trasladarse, si hubiera puesto de trabajo, a la misma localidad donde hubiera sido trasladado su cónyuge, siempre que fueran trabajadores de la misma empresa.
* En el caso de ser víctimas de violencia de género o terrorismo y se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo para hacer efectiva su protección, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.
* Los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir un tratamiento de todo tipo fuera de su localidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo.

**Desplazamientos temporales**

Las empresas podrán desplazar temporalmente a sus trabajadores, por las mismas razones explicadas, además de por contrataciones referidas a la actividad empresarial, siempre que el periodo sea inferior a 12 meses en 3 años.

**Actuación de la empresa**

* Comunicación al trabajador con una antelación suficiente a la fecha del traslado que no podrá ser inferior a 5 días laborables en casos de desplazamientos de duración superior a 3 meses.

**Actuación del trabajador**

* Aceptar el desplazamiento, percibiendo además de los salarios, los gastos de viajes y dietas. Si el desplazamiento es superior a 3 meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso de 4 días laborales en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento. Los gastos irán a cargo del empresario.
* Si no está de acuerdo, podrá recurrir la decisión del empresario ante el Juzgado de lo Social.

**Desplazamiento a España de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional:**

**¿A qué empresas afecta?**

A empresas establecidas en un Estado miembro de la Unión Europea o un Estado que ha realizado un Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo

**Obligaciones de las empresas**

Los trabajadores tendrán garantizado bajo las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española:

* Jornada laboral, horas extraordinarias, trabajo nocturno y a turnos, descanso semanal, fiestas y permisos.
* Vacaciones anuales, salvo que los desplazamientos no excedan de 8 días y se efectúen en empresas que no sean de trabajo temporal.

**Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional por empresas establecidas en España**

**Obligaciones de las empresas**

Las empresas que desplacen temporalmente a sus trabajadores deberán garantizar unas condiciones de trabajo previstas en el lugar de desplazamiento.

**1.2 Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo**

Cuando existen razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifican, la empresa puede acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (deben alterar y transformar los aspectos fundamentales de la relación laboral e implicar un perjuicio comprobable).

Se consideran de tal modo las que afecten a las siguientes materias: jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, así como funciones en la movilidad extraordinaria. El procedimiento que debe seguirse es el mismo que para los traslados, salvo que el aviso se realizará con una antelación mínima de 15 días.

Si la modificación afecta a la jornada, el horario y distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos o la remuneración, el trabajador perjudicado puede extinguir el contrato con una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 9 mensualidades.

Si la modificación se realiza sin respetar lo contemplado en el art. 41 del ET y redunda en menoscabo de la dignidad del trabajador, este podrá instar judicialmente la extinción del contrato con una indemnización igual a la que correspondería en caso de despido improcedente.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo pueden ser de carácter individual o colectivo:

Se considera de **carácter individual** la modificación, siempre que en un periodo de noventa días afecten a un número de trabajadores inferior a:

• Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

• El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

• Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

*Actuación del empresario:*

— La decisión de la modificación deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad.

— En caso de que una sentencia de la jurisdicción social declare injustificada la modificación, el empresario deberá reponer al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo.

*Actuación del trabajador:*

— Aceptar la decisión empresarial.

— Extinguir su relación laboral con la empresa, antes de que se cumpla el plazo de efectividad de la decisión adoptada, si resultase perjudicado por las modificaciones y estas fuesen referentes a:

• La jornada de trabajo.

• Horario y distribución del tiempo de trabajo.

• Régimen de trabajo a turnos.

• Sistema de remuneración y cuantía salarial.

• Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional se prevé en el apartado 15.1. En estos supuestos el trabajador deberá percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Recurrir ante el Juzgado de lo Social la decisión empresarial, cuando el trabajador, no habiendo optado por la rescisión de su contrato, muestre su disconformidad, sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo marcado.

La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada, y en este último caso reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Se considera de **carácter colectivo** la modificación que, en un periodo de noventa días afecte al menos a:

• Diez trabajadores, en las empresas que ocupen a menos de cien trabajadores.

• El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa, en aquellas que ocupen a entre cien y trescientos trabajadores.

• Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

*Actuación del empresario*

— Apertura de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

*Actuación de los trabajadores*

— Aceptar la modificación.

— Ejercitar su derecho individual a rescindir su relación laboral con la empresa, antes de que se cumpla el plazo de efectividad de la decisión adoptada por el empresario, si resultare perjudicado por las modificaciones y estas son referentes a:

• La jornada de trabajo.

• Horario y distribución del tiempo de trabajo.

• Régimen de turnos de trabajo. • Sistema de remuneración y cuantía salarial.

• Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional se prevé en el apartado 15.1. En estos supuestos, el trabajador deberá percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

**+ Términos**

Bruno Delgado Herrero

**Ius Variandi:** Cláusula del contrato que permite al empleador modificar unilateralmente algunas condiciones del mismo, dentro de ciertos límites establecidos en la ley o convenio colectivo.

**Fraude de Ley:** Se produce cuando un empleador realiza traslados sucesivos en períodos cortos para evitar los procedimientos establecidos para los traslados colectivos, lo cual se considera una manipulación ilegítima de la normativa laboral y puede llevar a la nulidad de dichos traslados.

**Derecho de Reincorporación**: El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. ***Art. 46.2 ET***

**Periodo de consultas:** Durante este período obligatorio, que no debe exceder de 15 días, la empresa debe reunirse con los representantes de los trabajadores para informarles sobre las causas del traslado, explorar las posibilidades de evitarlo o reducir su impacto, y negociar medidas para paliar las consecuencias para los trabajadores afectados. El objetivo del período de consultas es alcanzar un acuerdo entre la empresa y los trabajadores y si no se consigue la empresa puede ejecutar su decisión de traslado.

**Marco legal:** Conjunto de leyes y reglamentos que indican los límites y las bases sobre las que una persona o una institución puede actuar. Por ejemplo, el Estatuto de los Trabajadores.

**+ Preguntas**

Sergio González Cortés

**GRUPO 2:**

**¿Puede una empresa trasladar de centro de trabajo a un trabajador porque resulta conflictivo?**

Si dicha acción no modifica ninguna condición dentro de la relación laboral ni implica un cambio de residencia del trabajador, no habría problema con ello.

**GRUPO 3**

**¿Puede ser el aviso del desplazamiento al trabajador inferior a 5 días naturales si el desplazamiento es menor a 3 meses?**

Al tratarse de un desplazamiento inferior a 3 meses, únicamente hay que tener en cuenta que el aviso debe ser con la antelación suficiente a la fecha prevista para dicho desplazamiento.

**GRUPO 4**

**¿Cuáles son las causas por las que a un trabajador se le aplique una movilidad funcional o geográfica?**

Pueden ser causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

**+ Enlace de la presentación**

Lucas Falla Urtiaga

<https://view.genial.ly/6640eb7c7d4cd200141a0752/presentation-presentacion-iconos>

**+ Guía laboral**