1.**Modificación del contrato**

\*En el contrato se especifican las condiciones de la prestación(trabajo)

-Contenido de la prestación 🡪Condiciones del trabajo.

-Lugar de trabajo.

-Duración de la jornada.

-Horario etc.

Pero hay circunstancias en la que estas condiciones pueden modificarse.

* 1. **Movilidad Laboral**

1.1.1 Movilidad Funcional🡪Situación en la que el trabajador desarrolla funciones diferentes para para las que se le contrató (CAMBIO DE TRABAJO).

\*Debe efectuarse sin menospreciar la dignidad del trabajador, sin perjudicar su formación y promoción con derecho a salario de categoría superior.

-Dentro del grupo profesional🡪La ley no exige una causa que justifique la movilidad.

-Fuera del grupo prof.🡪Deben existir razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible. Para una categoría inferior debe haber razones imprevisibles.

-movilidad extraordinaria🡪Cambios definitivos de categoría o grupo y categoría inferior no justificada por razones imprevisibles. Debe realizarse según lo establecido para modificaciones sustanciales o por acuerdo de ambas partes.

1.1.2 Movilidad geográfica🡪Situación en la que el trabajador desarrolla su trabajo en otros centros de trabajo diferentes de aquél para el cuál se le contrató (CAMBIO DE LUGAR DE TRABAJO).

1.1.2.1 *Traslados*

CARACTERÍSTICAS

-Concepto: Se trata de un traslado definitivo s otro centro de trabajo que supone un cambio de residencia.

-Causa: Deben ocurrir razones técnicas, económicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

-Procedimiento: Avisar con una antelación de 30 días o más. Si hay traslado colectivo se ha de abrir consultas con los representantes.

OPCIONES DEL TRABAJADOR

\*Aceptar el traslado, percibiendo una compensación.

\*Trasladarse y recurrir contra la decisión empresarial en el Juzgado de lo Social.

\*Extinguir el contrato, cobrando una indemnización de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades.

1.1.2.2 *Desplazamientos*

CARACTERÍSTICAS

-Concepto: Traslado temporal a otro lugar de trabajo (Si excede los 12 meses durante 3 años se consideraría traslado).

-Causa: Deben ocurrir razones técnicas, organizativas, económicas o de producción que lo justifiquen.

-Procedimiento: Comunicar con antelación de 5 días o más si el desplazamiento es mayor a 3 meses.

OPCIONES DEL TRABAJADOR

\*Aceptar el desplazamiento recibiendo gastos de viaje y dietas. Tendrá derecho a 4 días laborales en su domicilio por cada 3 meses de desplazamiento (la empresa asume el coste del viaje).

\*Desplazarse y recurrir igual que los traslados.

* 1. **Modificaciones sustanciales del contrato**.

Cuando existen razones económicas, organizativas, técnicas o de producción que lo justifican, la empres puede realizar modificaciones sustanciales en las condiciones del contrato (deben alterar aspectos de la relación laboral y deben implicar un perjuicio claro) siendo estas las que afecten a la jornada de trabajo, horarios, turnos, remuneración trabajo, rendimientos y movilidad extraordinaria.

\*Si la modificación afecta a la jornada, horarios o turnos el trabajador puede extinguir el contrato con una indemnización de 20 días por año, con un máximo de 9 mensualidades.

\*Si se cree que las modificaciones perjudican al trabajador o menosprecian su dignidad puede optar por orden judicial a una indemnización de 45 días por año de trabajo con un máximo de 42 mensualidades.

**2.SUSPENSIÓN DEL CONTRATO 🡪** Hay situaciones en las que se interrumpen las obligaciones del contrato como son que el trabajador no trabaje o el empresario no paga. Si se dan una de estas condiciones se suspende el contrato hasta que la causa de suspensión ha desaparece. El trabajador volvería a su puesto de trabajo ya que tiene derecho a RESERVA, continuando así las obligaciones del contrato.

2.1 **Efectos y causas de suspensión**

\*Los efectos son dos:

-Desaparición temporal de las obligaciones de trabajar y remunerar.

-El derecho a la reincorporación al puesto del trabajo🡪 RESERVA.

\*Causas de la suspensión:

-Mutuo acuerdo

-Las consignadas (condiciones acordadas) en contrato????

-Incapacidad temporal

-Maternidad (16 semanas a distribuir siendo obligatorias las primeras 6 posterior al parto, si son múltiples se dan 2 semanas por hijo a partir del 2º) riesgo durante embarazo (el necesario hasta el parto), adopción o acogimiento.

-Paternidad 16 semanas.

-Ejercicio de cargo público (Excedencia forzosa)

- Privación de libertad (si no hay sentencia condenatoria)

-Suspensión de empleo y sueldo (Razones disciplinarias)

-Fuerza mayor (Causas justificables. Económicas, técnicas)

-Huelga.

-Cierre legal de la empresa

-Ser víctima de violencia de género.

2.2 **Excedencia**

\*En situación de excedencia, se libera al trabajador y empresario de las obligaciones

\*En la suspensión hay RESERVA, en la excedencia NO suele haberla.

2.2.1 *Excedencia Forzosa*

-Motivo: Necesidad del trabajador voluntaria.

-Duración: Si antigüedad>1 año tiene derecho a (> 4 meses, pero < 5 años).

-Implicaciones: RESERVA+ computo a efectos de antigüedad.

2.2.2 *Excedencia Voluntaria*

-Motivo: Por designación o elección para ejercer un cargo público o ejercer funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

-Duración: Mientras se ejerza el cargo o función.

-Implicaciones: NO RESERVA (derecho preferente en vacantes de misma categoría) , NO computo a efectos de antigüedad.

2.2.3 *Excedencia Cuidado de hijo o familiar.*

-Motivo: Por atención a nacimiento, adopción o acogimiento. Atención a familiar de 2ºGrado que no se valga por si mismo y no tenga actividad retributiva.

-Duración: hijos hasta 3 años, < a 2 años a no ser que el convenio indique lo contrario.

-Implicaciones: RESERVA pasado un año+ computo a efectos de antigüedad.

**3.EXTINCIÓN DEL CONTRATO 🡪**Hay diferentes causas que cesan o extinguen contratos. Se suspenden las obligaciones de ambas partes y en algunos casos conlleva indemnizaciones.

Si el contrato es superior a un año se debe notificar con 15 días o más de antelación.

3.1 **Causas y efectos de la extinción**

**-Causa:** Cumplimiento de su duración o finalización de la obra o incorporación del trabajador sustituido.

-Efecto:NO hay derecho a indemnización, excepto temporales que no sean formativos o interinidad.

-Causa:DIMISIÓN🡪 No necesita justificación, se respeta el preaviso.

-Efecto🡪NO prestación desempleo.

-Causa ABANDONO: 🡪 El trabajador deja de acudir al trabajo.

-Efecto🡪NO hay desempleo, además el empresario puede exigir daños y perjuicios.

-Causa Incumplimientos Graves del Empresario:🡪No paga, modificaciones sustanciales que perjudican al trabajador.

-Efecto🡪Derecho a indemnización de 45 días por año con 42 mensualidades.

-Causa EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO🡪Se conoce como despido(ha de haber justificación).

-Causa🡪Muerte,Jubilación,Incapacidad del empresario o trabajador.(Si la muerte o incapacidad es del empresario se le indemnizan 30 días a los trabajadores).

3.2 **Tipos de DESPIDO**

**Despido:** Acto en el que el empresario da por terminada la relación laboral justificado por una causa legal establecida.

3.2.1 *Despido Disciplinario🡪* se exponen incumplimientos graves del trabajador (NO indemnización). Art 54 y 55 + convenio donde se concretan razones para despido.

-CAUSAS: Faltas repetidas e injustificadas, impuntualidad,Desobediencia,Mala fe contractual,Disminución voluntaria y continua del rendimiento, embriaguez o toxicomanía (Ir a currar más torcido que torcidín),Acoso de cualquier tipo.

-REQUISITOS🡪 **De Forma**🡪Notificacion escrita , explicando los hechos del despido y fecha.

**De Fondo**🡪El trabajador debe ser culpable de esos incumplimientos graves.

El despido puede clasificarse:

-Procedente🡪Existe causa real de despido, NO indemnización, SÍ Liquidación de deudas , SÍ desempleo (si ha cotizado lo suficiente)

-Improcedente🡪No se ha cumplido el requisito de forma, el juzgado no culpa al trabajador debido a que no encuentra graves su incumplimiento o su culpabilidad.La empresa debe readmitir al trabajador o indemnizar 33 días por año con 24 mensualidades.

-Nulo🡪Discriminación o violación de derechos🡪Readmisión y pagar salarios que no ha apercibido.

3.2.2 *Despido por Causas Objetivas*🡪 Concurrencia de circunstancias que dañan al empresario. ART 52 y 53 del ET.

\*El trabajador puede impugnar el despido, decidirán los juzgados.

-Causas: Ineptitud conocida o sobrevenida, Falta de Adaptación,Falta de asistencia(20% en dos meses o 25% en 4 meses), Necesidad de amortizart puestos de trabajo por causas económicas organizativas blablapollas (Resumen, si prevé menos ganancias).

-Requisitos: **De Forma**🡪 Carta escrita con preaviso de 15 días+Indemnización de 20 días por año con máximo de 12 mensualidades.

**De Fondo**🡪Justificación válida de alguna de las causas.

**Se clasificará:**

-Improcedente🡪 Si se readmite al trabajador éste debe devolver la indemnización cobrada. Misma indemnización que en despidos disciplinarios.

-Nulo🡪Igual que despido disciplinario nulo + nulidad de requisitos de forma.

\*Si es disminuido retribución de 6 horas semanales para buscar nuevo empleo.

3.2.3 *Despido Colectivo o Fuerza Mayor*🡪Distintas causas pero mismo procedimiento e indemnización + Si se efectúan sin autorización se declararán nulos.

Plantilla < 100 Despidos>10 trab

Plantilla 100-300 Despidos>10% trab

Plantilla > 300 Despidos>30 trab

-CAUSAS🡪Fundamentalmente Económicas,técnicas,administrativa(imprevisibles o inevitables como por ejemplo terremoto de ese booty papá)s que hacen necesaria la amortización de esos puestos de trabajo: a9 cuando son >5 trabajadores o b) cuando en un período de 90 días afecte a la tabla anterior.

-PROCEDIMIENTO🡪Solicitud a la autoridad laboral mediante expedientes de regulación ERTE y abrir período de consultas con los representantes(ANULADO).

-INDEMNIZACIÓN🡪20 días por año con un límite de 12 mensualidades.EN despidos colectivos y causas objetivas (FOGASA abona 8 días por año, Si la empresa es menor a 25 trabajadores GOGASA paga el 40%).

3.3 **FINIQUITO🡪Documento que acredita que se ha pagado las cantidades adeudadas al trabajador al extinguir el contrato, además el trabajador confirma la extinción de este y se compromete a no reclamar nada a posteriori.**

Su incumplimiento se considera falta grave.

Puede haber un representante en la entrega.

-A LIQUIDAR🡪importe del salario hasta la fecha de extinción, Partes proporcionales a las pagas extra, importe de vacaciones no disfrutados, indemnizaciones o salarios de tramitación.

-Deducciones🡪Cotización a la SSocial.+Retenciones al IRPF.

ANTONIO CALVOOOOOOO