

TAREFA UD. 7 MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN E EXTINCIÓN DA REALCIÓN LABORAL.

1. Os traballadores dunha empresa de conservas non teñen moi claro cáles son as súas funcións, pois cada un cambia de posto de traballo segundo lles ordena o xefe:

- a) Amparo ten establecido no seu contrato a categoría de oficial de 1ª e dende que ingresou na empresa realiza o traballo dun oficial de 3ª.
- b) Enrique é peón, pero, por non contratar a outro empregado, dende fai dous meses realiza, como oficial de 1ª, o traballo dun dos seus compañeiros, que está de baixa por accidente.

Explícalle a estos dous traballadores cáles son os seus dereitos e qué poden reclamarlle ao empresario sabendo que as categorías de oficial 1ª e de oficial 3ª forman parte do Grupo profesional VI e o de peón do grupo profesional VII.

2. A Isaura García acaba de comunicarlle o seu xefe de persoal que, en quince días, a trasladarán definitivamente ao centro de León por razóns organizativas, e que lle pagarán os gastos que teña por motivo do seu traslado. Está moi disgustada xa que ao seu marido, que traballa na mesma empresa, non lle concederon o traslado; ademais, teñen dous fillos de corta idade e é un problema que a familia se separe. Consulta o Estatuto dos Traballadores e responde:

- a) Con canto tempo de antelación deben avisala como mínimo?
- b) Pode reclamar que lle den o traslado ao seu marido?
- c) Si decide trasladarse cos seus fillos, lle abonará a empresa os gastos de gardería dos seus fillos? No seu caso, qué gastos debe abonarlle a empresa?

3. Ricardo traballa en Vigo, nunha empresa multinacional, dende fai tres anos. Hoxe mesmo, o seu xefe lle informou que dentro de dous días debe incorporarse á sucursal de Valencia por un período de seis meses. Ademais, lle dixo que lle pagará as dietas para cubrir os gastos de estancia e manutención, pero eso sí, os gastos de viaxe correrán pola súa conta.

- a) Qué tipo de mobilidade xeográfica se presenta?
- b) Pode o empresario ordear que en dous días se traslade?
- c) Qué gastos ten que aboarlle a empresa polo seu traslado?
- d) Cántos días de permiso vai ter por estar desprazado?

4. Ante as fortes choivas dos últimos días, debido a un inaxeitado mantemento das tuberías e cañerías do edificio da empresa Solyplaya S.L., prodúxose unha importante inundación en todas as súas instalacións. En consecuencia, foi imposible a entrada ao centro de traballo por parte dos traballadores. Ante esta situación, a oficina permaneceu pechada durante os catro longos días que duraron as obras de reparación. Durante este tempo, os traballadores permaneceron nas súas casas, se ben se poñían

en contacto co xerente todos os días para ver cando podían volver ao traballo. Baixo esta circunstancia, resolve as seguintes cuestións, buscando información no Estatuto dos Traballadores si é necesario:

a) Algúns dos traballadores están nerviosos porque non saben si debido a esta inundación se produce automaticamente a extinción do contrato de traballo, qué lles dirías?

b) Ao final de mes prodúcense importantes discrepancias entre os traballadores e o empresario á hora do pago dos salarios. A razón son eses catro días nos que non puideron ir traballar. O empresario di que a inundación é unha causa legal de suspensión do contrato de traballo e, polo tanto, nin se traballa nin se perciben salarios. Pola súa parte, os traballadores argumentan que o empresario non cumpriu os requisitos legais establecidos para que se produza tal suspensión e, polo tanto, teñen dereito a cobrar eses días como de traballo. Quén ten razón? A qué requisitos legais crees que se refiren os traballadores?

5. Fernando traballa como axente inmobiliario e as súas xornadas son moi longas, pasa moito tempo na rúa. Ten dous fillos xemelgos dun ano de idade e plantexase solicitar unha excedencia de tres anos para o coidado dos seus fillos. Ten dereito a solicitala? Cál é a duración máxima da mesma? Ten dereito a que lle reserven o seu posto de traballo durante este período?

6. Marta Ordóñez, unha traballadora da Empresa Abecedario, S.L. que ten unha antigüidade na empresa dende fai dez anos, tras repetidas e inxustificadas faltas de puntualidade, recibe un escrito como o que figura a continuación:

CARTA DE DESPIDO

Á atención de Marta Ordóñez Sanjurjo

A Coruña, a 31 de outubro de 20xx

Moi ao meu pesar, debo comunicarlle que debido ás repetidas e inxustificadas faltas de puntualidade ao traballo, a partir da data desta carta está Vd. despedida.

Ao longo do actual mes de outubro, durante 13 días, concretamente os días 1, 2, 3, 5, 9, 10, 11, 15, 17, 18, 23, 25 e 29 chegou Vd. tarde.

Dita falta considerase incumprimento contractual a tenor do disposto no art. 54 do R.D.Leg 2/2015, de 23 de outubro, que regula o Estatuto dos Traballadores.

Sen outro particular, lle sauda atentamente,

Asdo.: D. Lucas Fernández Rodríguez Gerente

Podemos presumir que estamos ante un suposto de extinción do contrato de traballo. Pidese:

- a) De qué tipo de extinción estamos falando?
- b) Qué ten que facer a traballadora no suposto de non estar conforme co despido?
- c) En caso de xuízo, qué tres alternativas ten o xuíz para calificar o despido?
- d) Cómo crees que calificaría o xuíz este despido si a causa alegada na carta non resulta probada?
- e) Si o despido é calificado como improcedente, debe a empresa readmitir a traballadora?

7. Un traballador é despedido por causas obxetivas, despois de 5 anos e 6 meses de servizos á empresa, abonándolle a empresa unha indemnización de 3.500€. O traballador non está conforme e reclama, obtendo sentenza de despido improcedente. O empresario opta polo despido e lle abona a diferenza de indemnización, ¿qué cantidade deberá abonarlle?

8. Unha empresa desexa despedir a un traballador en plantilla, con efectos dende o 30 de xuño deste ano e quere saber a cantidade a indemnizar a que previsiblemente sería condenada polo Xuzgado do Social, no caso de despido disciplinario declarado improcedente. O traballador, cunha antigüidade dende o 10 de xuño de fai dez anos, ten recoñecidas, en convenio, as seguintes retribucións mensuais: 1.050 € de salario base, 105 € de complemento de antigüidade e 140 € de plus de incentivo. Tamén ten dereito a percibir dúas pagas extraordinarias de devengo anual nos meses de xullo e decembro (Nadal) a razón de 1.295 € cada unha delas. Sabendo que aínda non disfrutou das vacacións correspondentes a este ano, calcula o seu finiquito.