

**PRÁCTICA 7. TERCERA EVALUACIÓN**

**mODIFICACIÓN Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**FOL GSDA 1G | FECHA LÍMITE DE ENTREGA | 30 DE ABRIL**

# Contesta a las preguntas que se te plantean, teniendo en cuenta que se trata de una actividad investigadora. Parte de los apuntes están en manos de los compañeros que han desarrollado la materia correspondiente.

**Se puede realizar por PAREJAS**

Normativa: Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo aplicable:

1. ¿Qué artículo del Estatuto de los Trabajadores regula la movilidad funcional?

El Artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

¿Tu Convenio Colectivo tiene algún artículo que también trate sobre ello? Señala cuál o cuáles.

Si el Artículo 18 y el artículo 19.

1. Sonia trabaja en una empresa de logística con la categoría de oficial administrativo. Un auxiliar administrativo (categoría inferior) abandona la empresa y a Sonia se le encomienda que realice sus funciones hasta que se contrate a un nuevo Auxiliar. Pasados 7 meses, se le comunica que se va a proceder a cambiarle a la categoría de Auxiliar administrativo con carácter definitivo y con la rebaja de salario que ello comporta.
2. ¿Puede la empresa realizar esa primera movilidad?, ¿Cómo se llamaría?

Si, y se denomina movilidad funcional vertical descendente.

1. ¿Tendría la empresa otro mecanismo para realizar este cambio definitivo?, ¿Cómo se llama?, ¿Qué artículo del Estatuto de los Trabajadores lo regula?

Si, a traves de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo que se encuentra regulada en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

1. Por razones organizativas, a María, Esther y Fran, les han comunicado que les van a mover a otro Centro Comercial de la misma cadena. En concreto, a María a un Centro que está a 10 Km del actual, a Esther y Fran a otro de nueva apertura que está en otra provincia a 430 Km del actual. El cambio va a ser por tiempo indefinido para María y Esther, pero Fran va a estar sólo 6 meses fuera. Han sido informados con 10 días de antelación.
2. ¿De qué tipo de Movilidad se trata para cada caso?
3. ¿ Se ha preavisado con suficiente antelación?
4. ¿ Qué derechos y opciones tiene cada trabajador/a?

**SERGIO**

1. La empresa TRANSPORTES S.A. comunica a la plantilla de trabajadores (55 trabajadores) que por razones organizativas precisa realizar algunos ajustes de horario y de funciones.

Una de las medidas afecta a Vicente que presta servicios para la citada empresa como auxiliar administrativo con una jornada diaria continuada de mañana (de 7 a 15) salvo los jueves. Recibe comunicación de la empresa informándole que de un día para otro prestará servicios en un régimen de jornada partida (de 9 a 13 y de 16 a 20,00) todos los días de la semana, excepto los viernes.

A su vez, por las mismas razones, al grupo de conductores (9 trabajadores) se les altera sólo durante unos días su horario de trabajo habitual (distribuido en turnos de trabajo en la franja horaria de 9 de la mañana a las 21 horas) de forma que inician su jornada, media hora más tarde y finalizan también media hora más tarde.

Por último, se comunica a Manuel, contable de la empresa, que ante la baja de Pedro (vigilante de seguridad) pasará a desempeñar las funciones de éste de forma definitiva, lo que supondrá una rebaja considerable de su salario.

Los trabajadores comentan al jefe de recursos humanos que tales medidas les causan serios trastornos. En particular, Manuel cree que en su caso se produce además un atentado a su dignidad. Ante las quejas de los trabajadores afectados, la empresa coloca hojas informativas en los tablones de anuncios explicando que tales decisiones se han adoptado en el ejercicio de las facultades de organización y dirección que ostenta, que existen razones de peso para llevarlas a cabo y que intentará en la medida de lo posible compensar a los trabajadores afectados.

1. Analiza las medidas que afectan a Vicente, grupo de conductores y Manuel ¿De qué tipo de modificaciones se trataría? ¿Sobre qué materias?.
2. ¿De qué tipo de modificación se trata, colectiva o individual? ¿Cuál es la diferencia entre una y otra?
3. ¿Te parece que las decisiones del empresario han cumplido los requisitos que prevé el Estatuto de los Trabajadores? ¿Qué pasaría si no es así?
4. ¿Qué pueden hacer los trabajadores afectados frente a la decisión empresarial? ¿Pueden impugnar la decisión del empresario? ¿Tiene a su disposición Manuel algún mecanismo adicional de defensa?

**SERGIO**

1. Aritz lleva trabajando en la empresa 2 años y quiere pasarse un año sabático viajando por el mundo.
2. ¿Cómo se llama la excedencia?

Excedencia voluntaria.

1. ¿Cumple con los requisitos de antiguedad?

Si, ya que tiene al menos un año de antigüedad, en este caso 2 años.

1. Cuando se reincorpore, ¿cuánto tiempo debe transcurrir para solicitar otra excedencia de este tipo?

4 años desde la finalizacion de dicha excedencia.

1. ¿Tiene reserva de puesto de trabajo?

No, ya que al tratarse de una excedencia voluntaria el trabajador solo conserva un derecho preferente al reingreso en una de las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

1. ¿Con cuánto tiempo de antelación debe pedir el reingreso?

El trabajador debe avisar de su reincorporacion antes de la finalización de la excedencia, aunque no existe un plazo preaviso fijado, salvo que este plazo de preaviso se encuentre estipulado en el convenio colectivo.

1. ¿Se le computa la antigüedad durante la excedencia?

No, debido a que al tratarse de una excedencia voluntaria el trabajador solo tiene derecho a la conservación de la antigüedad que tenia antes de la excedencia pero no al computo de la antigüedad acumulada durante el disfrute de esta.

1. Arítz está muy feliz con su sitación actual y quiere alargarla, ¿Podría prorrogar la excedencia a su duración máxima de 5 años?

No, salvo que esta posibilidad este contemplada en el convenio colectivo o la empresa decida conceder dicha prorroga.

1. Si fuera el caso contrario, es decir, que quisiera adelantar su incorporación a la empresa, ¿Podría hacerlo?

No, salvo que la empresa le permita adelantar dicha reincorporación.

Por su parte, Elena acaba de tener un hija, por lo que se está planteando, cuando termine la maternidad y la lactancia, pedirse un excedencia para cuidarla.

1. ¿Cómo se llamaría la excedencia?

Excedencia por cuidado de hijo.

1. Si la solicita, ¿cuándo comenzaría?

Dicha excedencia comenzaría a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

1. Si la solicita por dos años, ¿Tiene reserva de puesto de trabajo?

No, ya que dicho derecho de reserva del puesto de trabajo solo esta disponible durante el primer año de excedencia; transcurrido dicho plazo, dicha reserva quedará referida solo a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

1. ¿Podría negarse la empresa a esta petición?

No, salvo que dicha excedencia la soliciten los dos padres y estos trabajen para la misma empresa; en cuyo caso el empresario puede limitar que los dos soliciten la excedencia de forma simultánea, siempre y cuando justifique que perjudica al funcionamiento de la empresa.

## evaluación

Se tendrá en cuenta tanto el formato como la claridad, concreción y adecuación de las respuestas.