TEMA 4

**Alberto trabaja en una asesoría. Es jefe de área y ha sufrido un accidente que le va a impedir asistir al trabajo al menos durante un mes. La dirección de la empresa le encarga a Olga, auxiliar administrativa con 5 años en la empresa que asuma las funciones de Alberto. Analiza el tipo de movilidad y sus consecuencias.**

Es una movilidad funcional de fuera del grupo profesional por lo que deben existir razones técnicas u organizativas que justifiquen la movilidad, debe producirse durante el tiempo imprescindible y el empresario deberá comunicar la decisión a los representantes de los trabajadores y sus motivos.

**María comenzó a trabajar en una empresa de Huelva en enero de 2014. El 2 de enero de 2015 su jefe le comunica por escrito su traslado al centro que la empresa tiene en Valladolid. Dicho traslado se hará efectivo a partir del 21 de enero. ¿Es correcta la actuación de la empresa?**

No, ya que se debe comunicar la decisión con un plazo mínimo de 30 dias a la fecha del traslado, por tanto la empresa estaría obrando mal y el trabajador debería o extingir la relación laboral o trasladarse y demandar a la empresa al judgado de lo social.

**Silvia trabaja como comercial en unos grandes almacenes, con jornada continua de 8 a 15 horas. Alegando razones económicas, la empresa le comunica un cambio de jornada y de horario, de manera que dentro de 30 días comenzará a trabajar de 9 a 13h y de 15 a 18 horas. Silvia se siente perjudicada con el cambio ya que no podrá continuar sus estudios. ¿Qué opciones tiene?**

La trabajadora podría extinguir el contrato de trabajo con una indemnización de 20 dias por año trabajado con un máximo de nueve mensualidades.

**Beatriz trabaja como auxiliar de farmacia y acaba de tener un hijo. Ante el temor de que la empresa tome represalias por disfrutar del descanso por maternidad decide compartir la baja maternal con su pareja, que trabaja como informático en una empresa de seguros que plantea menos problemas a los trabajadores a la hora de disfrutar los permisos por nacimiento de hijo. No quieren disfrutar la baja maternal simultáneamente. ¿Pueden hacerlo? ¿Cómo?**

Deberá cumplir las 6 primeras semanas desde el parto estas son intransferibles e inamovibles, las diez siguientes semanas podrá compaginarlas de tal forma que las semanas que ella trabaje el padre este de baja, pero la mujer deberá disfrutar de sus diez semanas de permiso ya que estas semanas también son intransferibles.

**Raúl, Mercedes y Roberto trabajan en la misma empresa y quieren pedir excedencia por diferentes motivos:**

**Raúl quiere solicitar 4 meses para irse de viaje.**

**Mercedes convive y cuida de su madre que tiene una enfermedad degenerativa que le impide valerse por sí misma.**

**Roberto tiene un hijo de 9 meses y quiere cuidarlo hasta que cumpla 1 año.**

**¿Qué excedencia pueden solicitar? ¿Por cuánto tiempo? ¿Cuál sería su situación cuando finalicen su periodo de excedencia y decidan volver a la empresa?**

Raul podría solicitar una baja voluntaria ya que cumple el requisito mínimo de 4 meses, la duración máxima es de 5 años pero cuando finalice la excedencia no tendrá reservado su puesto, solo tendrá preferencia frente al resto de vacantes en la empresa.

Mercedes podría solicitar una excedencia por el cuidado de un hijo o familiar, ya que su madre no puede valerse por si misma, la duración máxima de la excedencia será de dos años salvo que se pacte otra cosa en las negociaciones colectivas, se reserva el puesto por el primer año.

Roberto podría solicitar una excedencia por el cuidado de un hijo o familiar, ya que su hijo no supera los 3 años, la duración máxima de la excedencia será de 3 años, se reserva el puesto por el primer año.

**Salvador lleva 4 meses sin cobrar y se encuentra desesperado. Ante tal situación, ha decidido tomar una decisión: demandar a la empresa ante el Juzgado de lo Social para solicitar la extinción del contrato por impago de los salarios o no volver al trabajo hasta que la empresa le pague los salarios que le debe. ¿Qué opción sería la mejor para Salvador?**

La primera opción ya que si no acude a su trabajo mientras el contrato esta vigente será considerado abandono y el empresario podrá demandar al trabajador por daños y perjuicios.

**La empresa Pirotecnia bilbilitana dedicada a la fabricación de material pirotécnico, sufrió una terrible explosión y ha destruido la fábrica que poseía, haciendo imposible continuar la actividad. La empresa solicita a la autoridad laboral la extinción de todos los contratos de su plantilla.**

**¿Qué alegará la empresa como causa de la extinción de los contratos?**

**¿Cuáles serán las consecuencias de la extinción de los contratos?**

La empresa alegaría un despido colectivo de fuerza mayor al ser incapaz de retomar su actividad. Las consecuencias de este despido son la tramitación de un ERE, con una indemnización de 20 días por año trabajado y un máximo de 12 mensualidades.

**Una empresa ha decidido cambiar todos sus programas informáticos de gestión, para lo cual entrega a los trabajadores los manuales de los nuevos programas informáticos y les comunica que en 20 días deberán adaptarse y saber utilizarlos plenamente o serán despedidos por falta de adaptación a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo. Pasado dicho plazo la empresa despide a tres trabajadores entregándoles carta de despido y alegando que no han sido capaces de adaptarse a los nuevos programas. Los trabajadores no conformes deciden presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.**

**¿De qué tipo de despido se trata?**

**¿Ha cumplido la empresa con los requisitos necesarios para poder despedir a los trabajadores por falta de adaptación a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo?**

Seria un despido por causas objetivas ya que el trabajador no se adapta a las modificaciones del puesto de trabajo, la empresa no cumple los requisitos ya que debería haber comunicado la decisión final de despido con 15 dias de antelación

**Por un imprevisto, dos recepcionistas no pueden acudir al trabajo, por lo que la centralita está vacía. La empresa le indica a un administrativo y a un técnico superior informático que ese día pasen a realizar las funciones de recepcionistas y atiendan al público que llega a la empresa, así como llamadas telefónicas. El administrativo pertenece al grupo profesional y el técnico informático a un grupo superior. ¿Deben realizar esas funciones?**

Si pero deberán mantener sus condiciones de salario si el puesto nuevo es menos remunerado o las del nuevo puesto si esta mejor remunerado y al ser una sustitución temporal los trabajadores están obligados a cumplirla o si no están conformes a extingir el contrato.

**Dos trabajadores, con una antigüedad de 3 años y un salario de 30€, van a ser trasladados de Valencia a Murcia. A Matías le indican que él estará más tiempo, alrededor de 2 años, mientras que Mauricio estará menos tiempo, los seis primeros meses para la puesta en marcha. A ninguna les va bien trasladarse a Murcia por motivos familiares.**

**¿Qué opciones tienen?**

Aceptar el traslado y percibir una compensación por gastos de ellos y sus familiares, trasladarse y recurrir al juzgado de lo social o extingir la relación laboral.

**Indica para las siguientes situaciones si pueden dar lugar a una situación de suspensión del contrato**

**Una empresa de fabricación de coches decide realizar un parón técnico y detener la producción durante un mes a la espera de la llegada de una maquinaría, se ven afectados 200 trabajadores**

No

**Una mujer embarazada está contratada de limpiadora en una empresa de limpieza y a los 5 meses le dice a la empresa que no puede más con las tareas que exige su puesto**

No

**Miguel e Isabel están de huelga en la enseñanza durante dos días en mayo**

Si suspensión por ejercicio de derecho huelga.

**Pepe y Pepa han tenido mellizos prematuros que han estado 10 días hospitalizados. Se preguntan cuántos días de permiso tienen cada uno, así como si es posible Pepa le pase 2 semanas a Pepe una vez termine su permiso de paternidad.**

Si por parto multiple

**Sonia, Javier y Manuel desean pedir una excedencia del trabajo por diversos motivos.**

No

**Sonia ha terminado su descanso por maternidad y quiere cuidar de su hijo hasta que cumpla un año. Javier tiene a su madre enferma en casa y no cuenta con ayuda de nadie para cuidarla. Manuel, aficionado al alpinismo, está pensando en irse con un amigo a un viaje cercano al Everest durante 6 meses. Los tres se preguntan durante cuánto tiempo pueden pedirse una excedencia y cómo quedaría su situación para volver a la empresa.**

Sonia hasta que su hijo cumpla 3 años, se reserva su puesto un año, Javier puede hasta dos años salvo que se llegue a otro acuerdo en las negociaciones colectivas, se reserva su puesto el primer año y Manuel hasta 5 años, su puesto no queda reservado.

**Sergio está cansado de que la empresa lleve 2 meses sin pagarle, por lo que el día 20 de abril decide no ir más a trabajar, sin avisar. A los 10 días vuelve a la empresa para que le paguen los 20 días de abril, pero se encuentra con una carta de despido por faltas de asistencia al trabajo y con un descuento de 15 días de salario por no haber preavisado según convenio. ¿Tiene razón la empresa? ¿Qué debería haber hecho ante el impago de la empresa?**

Si, tiene razón la empresa, lo que Sergio debería haber hecho es seguir asistiendo y denunciar a la empresa al juzgado de lo social.

**Rocío ha sido despedida el 1 de febrero por motivos disciplinarios, sin embargo, no está conforme, por lo que quiere reclamar el despido. ¿Qué trámites tiene que hacer?**

Denamndar a la empresa por despido improcedente al juzgado de lo social

**Rocío presenta en tiempo y forma la conciliación ante el SMAC y después la demanda en el Juzgado de lo Social. En el juicio no se demuestra que haya incumplido ninguna de sus obligaciones y se declara improcedente.**

**¿Qué opciones le dará el Juzgado al empresario? ¿Si tuviese una antigüedad de 5 años anterior al 2012 y un salario de 30€ al día incluidas las pagas extras, cuál sería la indemnización? ¿Qué sucedería si la sentencia se dicta 100 días después de producirse el despido?**

El empresario tendrá 5 días para readmitir al trabajador y retribuirle el salario que no recibió en el tiempo que fue despedido o para pagarle una indemnización de 45 días por año trabajado hasta el 12/02/2012 y de 33 días a partir de esa fecha

**Indica que causas objetivas pueden ser alegadas por la empresa en los siguientes casos:**

**No aprender el funcionamiento de una máquina instalada hace 4 meses, habiendo realizado un curso de formación.**

Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo

**Faltar al trabajo en los meses de enero y febrero por un resfriado durante 10 días laborables y por dolor de espalda otros 10 días laborables. En los dos meses hay 50 días laborables en la empresa.**

Alcanza el 20% de faltas de asistencia en 2 meses consecutivos

**Una empresa sustituye a los trabajadores de la caja por cajeros automáticos.**

Necesidad de extinguir el contrato por causas técnicas u organizativas.

**Las ventas han disminuido durante tres trimestres seguidos y se van a despedir a 4 trabajadores.**

Necesidad de extinguir el contrato por causas economicas.

**Señala en las siguientes empresas que van a realizar un despido por causas económicas debido a la disminución de ventas durante un año respecto al año anterior, qué tipo de despido se trata en cada caso, si por causas objetivas o es colectivo.**

**Una empresa de 140 trabajadores que despide a 12**

Despido colectivo y de fuerza mayor

**Una empresa de 90 trabajadores que despide igualmente a 12**

Despido colectivo y de fuerza mayor