

Ejercicios Tema 4

1. Indica en tu cuaderno si son ciertas o falsas las siguientes afirmaciones.
 - a. La movilidad funcional horizontal se produce entre distintos grupos profesionales.
Falso.
 - b. La movilidad funcional vertical debe producirse por el tiempo imprescindible.
Verdadero.
 - c. En la movilidad funcional descendente el salario será el del nuevo grupo.
Falso.

2. Pablo G. es contratado como Auxiliar Administrativo en una gestoría. Por motivos temporales, la empresa le comunica que pasará a realizar las funciones de Técnico Administrativo por un periodo de tres meses. Han transcurrido ocho meses, pero Pablo sigue realizando las funciones de Técnico Administrativo y cobra el salario correspondiente a Auxiliar. Explica los derechos que tiene Pablo en esta situación. Debido a que ha transcurrido un período superior a 6 meses en un año, Pablo puede Reclamar el ascenso.

3. A un trabajador le notifican un cambio de puesto de trabajo por causas organizativas que implica un cambio de residencia permanente a Melilla.
 - a. ¿Se trata de un desplazamiento o de un traslado?
Se trata de un traslado, debido a su carácter permanente.
 - b. ¿Qué opciones tiene el trabajador ante esta movilidad geográfica?
El trabajador puede rescindir el contrato, recibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, y un máximo de 12 mensualidades.

4. Pon un ejemplo de modificación sustancial de las condiciones de trabajo en cada una de las siguientes materias:
 - a. Jornada de trabajo.
De jornada completa a jornada parcial.
 - b. Horario.
Cambio de horario de trabajo de 8:00-16:00 a 18:00-2:00.
 - c. Régimen de trabajo a turnos.
Cambio de régimen de trabajo a turnos a una jornada completa.

5. **Completa en tu cuaderno la siguiente frase: “Para ordenar una modificación de las condiciones de trabajo, el empresario debe alegar y justificar causas,, o de”.**

“Para ordenar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el empresario debe alegar y justificar causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”.

6. **Indica en tu cuaderno cuál de las siguientes causas no implica la suspensión del contrato de trabajo.**

- a. **Incapacidad temporal.**
Implica suspensión del contrato de trabajo.
- b. **Vacaciones.**
No implica suspensión del contrato de trabajo.
- c. **Huelga.**
Implica suspensión del contrato de trabajo.
- d. **Maternidad.**
Implica suspensión del contrato de trabajo.

7. **Paula acaba de ser sancionada con una suspensión de sueldo de una semana por no cumplir las órdenes del empresario. A eso se suma que lleva cuatro días sin cobrar por secundar una huelga, más las 16 semanas en las que estuvo el contrato extinguido por el nacimiento de su hijo.**

¿Son correctas las tres situaciones vividas por Paula?

El contrato no pudo ser extinguido por maternidad, por lo que la única situación incorrecta fue la extinción del contrato.

8. **¿Qué es un expediente de regulación de empleo (ERE)?**

Es el expediente que se usa para la tramitación de un despido colectivo.

9. **Copia en tu cuaderno y relaciona cada característica con el tipo de excedencia a que se refiere:**

- a. **Supone la suspensión del contrato de trabajo.**
 - b. **Durante el primer año Se reserva el puesto de Trabajo.**
 - c. **Su duración máxima es De dos años.**
 - d. **Se concede cuando se es Designado como cargo Público.**
 - e. **Su duración mínima es De cuatro meses y la Máxima de cinco años.**
- 1) Excedencia forzosa.
2) Excedencia voluntaria.
3) Excedencia por cuidado de hijos.
4) Excedencia por cuidado de familiar.
-

10. Suponiendo que trabajas para la empresa Kiesliebing Berater, y deseas extinguir el contrato de trabajo unilateralmente dentro de 20 días, redacta la carta de dimisión que presentarías.

Estimado señor,

En cumplimiento de lo dispuesto en materia de preaviso en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 30 del vigente convenio colectivo, le comunico mi intención de dar por finalizado el contrato laboral que nos une el día 1 del próximo mes de junio.

Sirva este escrito como preaviso de dimisión, respetando los 15 días de antelación preceptuados. Ruego que en el momento de mi cese tengan preparada la liquidación de haberes y un certificado del tiempo de servicio en esta empresa, así como del trabajo desarrollado en la misma.

Le saluda atentamente,
David Bernal Navarrete.

Recibí.

Por la empresa: Kiesliebing Berater

11. Copia en tu cuaderno e indica si un trabajador falta repetidamente al trabajo sin justificar las ausencias puede ser despedido:

a. Por causas objetivas.

Puede ser despedido por causas objetivas (faltas de asistencia).

b. Por motivos disciplinarios.

Puede ser despedido por motivos disciplinarios (faltas repetidas o injustificadas).

c. Sin alegar causa alguna.

No puede ser despedido sin alegar causa alguna.

12. Ana lleva tres años trabajando con un contrato eventual por circunstancias de la producción. Ahora recibe una carta de finalización de contrato por expiración del tiempo convenido, junto con el finiquito que incluye solo el salario del mes en curso.

a. ¿Es correcto el finiquito que recibe?

No, el finiquito debe incluir también la parte proporcional de pagas extraordinarias, la parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas hasta la fecha, y en el caso en el que la lleve aparejada al contrato, una indemnización.

b. ¿Puede reclamar Ana que se califique el despido como improcedente? ¿Por qué?

Sí, al ser un contrato de duración determinada de más de un año, el empresario está obligado a notificarlo con una antelación de 15 días mínimo.