

## **EXAMEN TEMA 2 Y 3**

1.- Posibilidades de un trabajador caso de que se le proponga un cambio de centro de trabajo

Hay tres posibilidades, si acepta se le pagará los costes y podrá continuar en la empresa y seguir con la relación laboral. Puede denunciar este cambio de centro al Juzgado de lo Social en un plazo de 20 días para concluir si este proceso se ha hecho de forma correcta. Y puede negarse a aceptar el cambio, pero solo pasará eso si es un traslado, en este caso se le dará al trabajador una indemnización de 20 días por año trabajado en la empresa con un máximo de 12 mensualidades

2.- Si he sido despedido y presenté demanda ante el Juzgado. ¿ Que puede pasar ?

Puede pasar que se valide el despido o no, si el empresario trae todos los documentos necesarios y con pruebas el despido será aceptado y no habrá más problemas. Al contrario si sale a favor del trabajador, por falta de pruebas del empresario o cualquier otra cosa, entonces hay distintos escenarios. El primero será que le indemnicen con 33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades y estará en situación de paro o la segunda será que se readmita en el puesto de trabajo cobrando el trabajador el salario que se ha dejado de cobrar en ese tiempo en el que estaba fuera de la empresa. También hay otra opción para ver la validez del despido que solo si aplica si se ha roto algún fundamento esencial del trabajador que se llamará despido nulo, este conllevará a que el trabajador vuelva a la empresa y cobre los salarios que no ha recibido a estar despedido.

3.- Indemnización que se cobra en función del tipo de extinción de contrato que se trate

Si es una extinción por despido disciplinario y es correcto o dimisión por parte del trabajador no se cobrará una indemnización

Si es una extinción por despido objetivo, colectivo o por fuerza mayor se cobrará una indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades

Si es una extinción por despido improcedente se cobrará una indemnización de 33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades

4.- a) Enumerar cinco situaciones que dan lugar a días de permiso retribuidos

Matrimonio, muerte de un familiar, mudanza, enfermedad grave y cuidado de un hijo prematuro

b) Dentro de los descansos mínimos obligatorios, poner todo lo que sepas de los festivos.

Los festivos suelen ser 14 días al año y se suelen dividir en 8 nacionales, 4 autonómicos y 2 locales

## 5.- Tipos de horas extraordinarias

Hay dos tipos de horas extraordinarias. La primera es la hora extraordinaria por fuerza mayor que solo sucede cuando hay un desastre en la empresa como puede ser una inundación o un terremoto, en estos casos los trabajadores están obligados a hacerlas. El otro caso son las horas estructurales que son totalmente voluntarias y suelen hacerse cuando hay mucho trabajo en la empresa o entre otras razones, al ser totalmente voluntarias estas se cotizan como mínimo a lo establecido en el salario por hora, pero los sindicatos suelen aumentar el precio de estas, o sustituirlas por tiempo de trabajo, el empresario en un plazo de 4 meses deberá cumplir este tiempo, una condición muy importante es que solo se pueden hacer 80 horas extraordinarias anualmente.

También hay otro tipo de horas extraordinarias que influye a los trabajadores que tienen una jornada parcial, estas se llaman horas complementarias que también son voluntarias o pueden estar pactadas con el empresario, estas se cobran al igual que el salario de una hora y como máximo no puede superar su jornada completa

6.- Ramón trabaja en una empresa desde el 1 de enero del 2.000. Gana 1.500 euros mensuales. Tiene dos pagas extras, una se la pagan en diciembre y la de julio la tiene prorrateada durante todos los meses del año en su nómina. Las pagas extras son de 1.200 euros. Ha sido despedido el 18.11.2024. En el año 2024 ha disfrutado ya de 20 días de vacaciones. La empresa le adeuda 1.600 euros de atrasos de otros meses. El despido dice su jefe que es por un tema disciplinario grave que el niega. Dice que va a recurrir a los Tribunales. Como sería el finiquito que le presenta su jefe si lo hiciera correctamente pensando que es un despido disciplinario? Como sería el finiquito si el Juez el día de mañana le da la razón y sentencia que el despido disciplinario era falso, y por tanto inventado por el jefe para despedirlo?

1500 mensuales con paga extra de julio.

1400 salario real. Cálculo:  $1500 \times 12 = \text{salario anual}$ . ( $\text{Salario anual} - 1200 (\text{paga extra})$ ) / 12

Significa que le deberá 100 euros por la paga extra de julio que esta añadida en el salario de diciembre

20 días vacaciones disfrutadas – 27,5 días de vacaciones totales. Cálculo:  $30 / 12 = 2,5$ .  $2,5 \times 11$  (meses trabajados)

7,5 días no disfrutados que se cobrará 50 euros por día. Cálculo:  $50 \times 7,5 = 375$

900 salario de 18 días. Cálculo:  $1500 / 30 (\text{Días del mes}) = 50$ .  $50 \times 18 = 900$

Adeuda 1600

El finiquito es se calcula con el salario de los días que trabajo ese mes es decir 900 euros más las pagas extras que será 100 euros por motivos ya explicados más los días de vacaciones no disfrutados que serán 375 euros. Siendo esto un total de 1375 euros.

El caso de que el despido improcedente sea cierto o no, no afecta al finiquito ya que este se da sin importancia del tipo del despido. Esto solo afectará a la indemnización dando que si el empresario esta en lo cierto no se le dará y si se equivoca pues será de 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades

7.- Mi jefa me ha pedido que me quede a trabajar dos horas más, ¿ Tengo obligación de hacerlo?. Si lo hago y mi salario es de 8,8 euros la hora, ¿ cuanto me pagará si en mi convenio se establece un incremento de un 15% para las horas extras?

No tienes obligación a hacerlo excepto si ha ocurrido una catástrofe en la empresa.

Le pagará un total de 20,24 por esas dos horas extras

8.- Luis se pide una excedencia para cuidar a un familiar. ¿ Que consecuencia tiene?

La única consecuencia que tendrá será que no cobrará su salario mientras este esa excedencia ya que no se romperá la relación laboral y mantendrá sus días de vacaciones intactos.