

TAREA UD 9

MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

A. EJERCICIOS (TOTAL 8 PUNTOS)

1. Un trabajador, ha recibido la orden de sustituir a otro de grupo profesional inferior, por necesidades organizativas, ya que este no ha acudido al trabajo porque está enfermo. (1 punto)

a) Indica si el empresario puede ordenar a este trabajador que realice una función inferior a la de su grupo profesional.

El empresario puede ordenar a este trabajador que realice una función inferior a la de su grupo profesional en situaciones excepcionales y por necesidades organizativas justificadas.

b) ¿Qué salario le corresponderá a este trabajador durante el tiempo que desarrolle las nuevas funciones?

El salario que le corresponderá a este trabajador durante el tiempo que desarrolle las nuevas funciones será el correspondiente al grupo profesional inferior al que está adscrito SIEMPRE Y CUANDO NO SEA INFERIOR al salario que viniera percibiendo.

2. Oliver Prado trabaja para una empresa de energías renovables. Su empresa le comunica que, por razones organizativas, debe trasladarse, durante un período de 2 años, a la sucursal en Abu Dabi. La trabajadora tiene una antigüedad de 5 años y percibe un salario de 3000€, incluidas las pagas extraordinarias (1punto)

a) Indica razonadamente si estamos ante un desplazamiento o un traslado.

Se trata de un traslado ya que va a estar 2 años en un periodo de 3 años.

b) ¿Qué opciones tiene Oliver?

- * Aceptar, con derecho a cubrir todos los gastos de traslados incluidos el de nuestra familia.
- * Recurrir el traslado al juzgado de los social en los 20 días hábiles siguientes
- * Extinguir el con trato con derecho a 20 días por año del indemnización.

3. A una conductora de autobuses, la Jefatura de Tráfico le ha retirado el permiso de conducir por actuar bajo los efectos del alcohol. Y su empresa le ha comunicado la extinción del contrato. (1 punto)

a) ¿Cuál será el tipo de despido y la causa que lo justifique?

Despido disciplinario, justificada su embriaguez, que repercute negativamente en la actividad laboral.

b) ¿Con cuánto tiempo habría que preavisar a la trabajadora?

No es necesario ningún preaviso

c) ¿Le correspondería alguna indemnización?

La conductora no tendría derecho a indemnización por despido, ya que la se produce por una falta grave por parte de la trabajadora.

4. Marcela, empleada en una empresa de Zaragoza, ha recibido una carta del Departamento de RR.HH. En la que se le comunica que dentro de 15 días tiene que incorporarse al centro de trabajo que la compañía tiene en Alicante. También se le informa que esta medida se debe a razones organizativas y durará tres meses.

Pedro recibe otra carta del mismo Departamento en la que le comunican que su jornada, que hasta el momento era de 40 horas semanales, se verá reducida y pasará a ser 35 horas, con la consiguiente reducción de salario. (1 punto)

a) ¿Qué tipo de modificación ha realizado la empresa en cada caso?

En el caso de Marcela es una modificación de movilidad geográfica

En el caso de Pedro es una modificación de movilidad sustancial de condiciones de trabajo

b) ¿Qué opciones tiene cada persona trabajadora ante su nueva situación?

En el caso de Marcela al tratarse de un desplazamiento tiene la opción de aceptar o de recurrirlo en los siguientes 20 días hábiles

En el caso de Pedro al tratarse una modificación sustancial de las condiciones de trabajo podrá aceptar, recurrirlo en los siguientes 20 días hábiles, extinguir el contrato con una indemnización de 20 días por año trabajado y si conlleva menoscabo en su dignidad puede solicitar la extinción con indemnización de 33 días por año.

5. A un trabajador que presta sus servicios desde el 1 de enero y tiene un horario de 7.30 a 15.30h. la dirección de la empresa le comunica la modificación de su jornada de trabajo. A partir del día 1 de septiembre su jornada será de 8:00 a 13:00 y de 17:00 a 20:00h. El trabajador percibe un salario mensual, incluido el prorrateo de pagas extraordinarias, de 1950,00 € y tiene una antigüedad en la empresa de 6 años. El trabajador no acepta. Calcula la indemnización que le corresponderá por la extinción de su contrato. (1,5 puntos)

// Calculo de sueldo diario
 $1950 / 30 = 65\text{€/dia}$

//Calculo indemnización de 22 días por año trabajado
 $65 * 22 (\text{días}) * 6 (\text{años trabajados}) = 8580\text{€}$

La indemnización al trabajador será de 8580€

6. Un trabajador ha recibido una carta de su empresa en la que le comunican su despido por haber desobedecido una orden de su superior. El trabajador, no estando de acuerdo con la carta de despido, decide recurrirla. La sentencia reconoce el despido como improcedente y el empresario opta por pagarle la indemnización que al trabajador le corresponde. Calcula la liquidación que correspondería al trabajador con los siguientes datos laborales: (2,5 puntos)

- Fecha de alta en la empresa: 1 de febrero de 2020.
- Fecha de baja: 16 de mayo de 2022.
- Salario mensual: salario base: 1.300€; plus idiomas 200€.
- El trabajador percibe dos pagas extraordinarias al año de 1.300 € cada una de devengo semestral.
- El trabajador no ha disfrutado las vacaciones

Antigüedad: 2 Años, 2 meses y 16 días.

Salario diario: $(1300+200)/30 = 50\text{€/día}$.

Pagas extra diaria: $(1300+200)/6 = 250\text{€/mes}$

- Indemnización de 33 días/año con un máximo de 24 mensualidades:

$50 * 33 * 2 = 3300\text{€ Indemnización}$

- Salario pendiente 15 días:

$50 * 16 = 800\text{€ Salario pendiente}$

- Pagas extraordinarias:

$(250 * 2) + (250/30 * 16) = 500 + 133,34 = 633,34\text{€ Pagas extraordinarias}$

- Vacaciones:

Al no haber disfrutado le corresponden a 2,5 días mensuales

$2,5 * 2 = 5\text{días de vacaciones}$

$5 * 50 = 250\text{€ en concepto de vacaciones no disfrutadas}$

- Total:

$3300 + 800 + 633,34 + 250 = 4983,34\text{€ Total liquidación}$

TEST DE REPASO: (2 PUNTOS)

1. Un empresario puede realizar una movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional:

- a) Solo si existe una causa técnica u organizativa.
- b) Solo si existe una causa de tipo económico.
- c) Sin necesidad de alegar causa alguna.
- d) Solo si existe una causa productiva.

2. La movilidad funcional fuera del grupo profesional de carácter descendente exige al empresario realizarla:

- a) Solo por quince días.
- b) Solo por un mes.
- c) Solo mientras que el trabajador quiera.
- d) Solo por el tiempo imprescindible.

3. El trabajador afectado por un traslado deberá ser notificado con una antelación de.

- a) 20días.
- b) 30días.
- c) 45días.
- d) 90días.

4. Indica cuál de las siguientes situaciones es causa de suspensión del contrato de trabajo:

- a) Ejercicio de cargo público representativo.
- b) Incapacidad temporal de un trabajador.
- c) Maternidad.
- d) Todas las respuestas son verdaderas.

5. La excedencia por cuidado de una familiar reserva el puesto de trabajo que el trabajador ocupaba durante:

- a) 1 año.
- b) 2 años.
- c) 3 años.
- d) No hay reserva del puesto.

6. Si un trabajador falta a su trabajo, el empresario puede despedirle por medio de un despido disciplinario siempre que las faltas:

- a) Sean repetidas.
- b) Sean repetidas y estén injustificadas.
- c) Puede despedirle con una sola falta injustificada.
- d) Todas las respuestas son verdaderas.

7. La falta de adaptación de un trabajador a las modificaciones introducidas en supuesto de trabajo es causa de:

- a) Despido disciplinario.
- b) Despido por causas objetivas.**
- c) Despido colectivo.
- d) No es causa de despido.

8. El plazo para impugnar un despido con el que no se está de acuerdo es de...

- a) 15 días hábiles.
- b) 20 días hábiles.
- c) 20 días naturales.**
- d) No hay ningún plazo.

9. El desplazamiento tiene un límite máximo de:

- a) Tres meses en tres años.
- b) Seis meses en tres años.**
- c) Nueve meses en tres años.
- d) Doce meses en tres años.

10. Si un despido es declarado nulo, el empresario:

- a) Debe readmitir a la persona trabajadora despedida.**
- b) Pagar una indemnización a la persona trabajadora.
- c) Readmitir y pagar una indemnización.
- d) Ninguna es correcta