**5. A Juan, un ingeniero informático, le han asignado tareas administrativas debido a la baja de una compañera.**

a) **¿Está obligado Juan a aceptar estas tareas?** Sí, siempre que las tareas se encuentren dentro de su categoría profesional y no afecten negativamente a sus condiciones laborales ni a su dignidad.

b) **¿Existen restricciones para este cambio de funciones?** Por supuesto, debe ser un cambio temporal y no puede transformarse en permanente. Además, no debe implicar una reducción injustificada de sueldo ni un desprestigio de su categoría profesional.

c) **¿Qué salario debe percibir durante este tiempo?** Juan debe seguir recibiendo su salario habitual como ingeniero informático, ya que este cambio no justifica un ajuste en su remuneración.

### **6. Yanira ha sido notificada de que deberá trasladarse de Málaga a Toledo para trabajar permanentemente.**

a) **¿De qué tipo de movilidad laboral se trata?** Es un caso de movilidad geográfica porque supone un cambio definitivo de su lugar de trabajo habitual a otra ciudad.

b) **¿Cumplió la empresa con las exigencias legales para este traslado?** No, ya que debería haber justificado la decisión y comunicado el traslado con al menos 30 días de antelación para que Yanira pueda prepararse.

c) **¿Qué alternativas tiene Yanira?**

* Aceptar el traslado, en cuyo caso la empresa deberá cubrir los gastos derivados del cambio de residencia.
* Presentar una reclamación si considera que no hay razones válidas para el traslado, teniendo 20 días hábiles para hacerlo.
* Solicitar la extinción de su contrato con derecho a una indemnización de 20 días por año trabajado, hasta un máximo de 12 mensualidades.

### **7. Andrea y Joaquín acaban de tener mellizos. ¿Pueden tomarse un tiempo para cuidarlos?**

Sí, ambos tienen derecho a un permiso de 16 semanas por nacimiento y cuidado del menor, que pueden tomar de manera continua o fraccionada, conforme a la normativa vigente.

### **8. Ignacio ha sido elegido representante autonómico de su sindicato.**

a) **¿Puede suspender su contrato por su función sindical?** Sí, su contrato laboral queda en pausa mientras desempeñe su papel de representante sindical.

b) **¿Qué pasa al terminar su cargo sindical?** Ignacio tiene derecho a reincorporarse a su puesto original o a uno equivalente en la empresa.

c) **¿Está la empresa obligada a readmitirlo?** Sí, la compañía debe garantizarle las mismas condiciones laborales que tenía antes de la suspensión.

### **9. William quiere cambiar de empleo y presentar su renuncia.**

a) **¿Qué debe tener en cuenta al renunciar?** Debe comunicar su decisión con 15 días de antelación, salvo que el convenio colectivo indique un plazo diferente. Si no respeta este plazo, podría perder parte de su finiquito.

b) **¿Recibirá algún pago tras su renuncia?** No tiene derecho a indemnización ni prestación por desempleo al tratarse de una decisión personal. Solo puede recibir el finiquito correspondiente a conceptos pendientes hasta su salida.

### **10. Federica ha sido despedida por ausencias injustificadas y repetitivas.**

a) **¿Puede la empresa despedirla por este motivo?** Sí, la empresa puede tomar esta decisión si considera que ha habido un incumplimiento grave.

b) **¿Qué tipo de despido es este?** Es un despido disciplinario, ya que se basa en un comportamiento grave.

c) **¿Tiene derecho a una compensación económica?** Si el despido es procedente, no tiene derecho a indemnización, pero sí al finiquito correspondiente por los conceptos pendientes.

d) **¿Puede impugnar este despido?** Sí, si cree que es injusto, puede presentar una reclamación en los tribunales dentro de los 20 días hábiles posteriores a la notificación.

**Pasos para recurrir un despido:**

1. Presentar una papeleta de conciliación obligatoria en el S.N.A.C.
2. Participar en el Acto de Conciliación (paraliza el plazo).
3. Si no hay acuerdo, presentar la demanda.
4. Asistir al juicio.

### **11. Tipos de finalización de contrato según situaciones:**

a) Una fábrica es destruida por una explosión. → **Fuerza mayor.**

b) Marta es despedida por insultos reiterados a su jefe. → **Despido disciplinario.**

c) La empresa despide empleados por pérdidas económicas. → **Despido objetivo.**

d) Juan Ignacio deja el trabajo sin notificación. → **Baja voluntaria o abandono.**

e) Luis termina su contrato porque la persona sustituida regresa. → **Finalización de contrato de sustitución.**

### **12. Íñigo desea renunciar debido a problemas con su jefa. ¿Tiene derecho a algún pago?**

No, al ser una renuncia voluntaria, solo puede recibir su finiquito por conceptos pendientes como salario y vacaciones no disfrutadas.

### **13. Martina tiene un salario diario de 62€, no tomó vacaciones y su contrato acaba el 12 de enero.**

La empresa debe pagarle los días de vacaciones no disfrutados. **Salario total:** 62 × 12 días = 744 €. **Vacaciones:** Equivalen a 0,99 días → 0,99 × 62 € = 61,38 €

**Total adicional:** 61,38 € por vacaciones pendientes.

### **14. Indemnización en distintos casos de finalización de contrato:**

a) Susana termina un contrato de prácticas. → **No recibe indemnización.** b) Romeo es despedido por causas objetivas. → **20 días por año trabajado (máximo: 12 meses).** c) Claudia pierde su empleo por el cierre de la empresa tras un incendio. → **20 días por año trabajado.** d) Ignacio finaliza un contrato de sustitución. → **Sin derecho a indemnización.** e) Zaida es despedida por robo. → **Sin indemnización si el despido es procedente.**

**6. El cambio de funciones de manera temporal a otras de un grupo superior se llama movilidad funcional, vertical, ascendente.**

**7. Si el cambio de residencia es permanente debido al trabajo, se considera movilidad geográfica.**

**8. Verdadero o falso:**

a) Falso. No todas las personas tienen derecho a una excedencia forzosa; solo en casos específicos como cargos públicos.

b) Falso. Si un trabajador hace huelga, no recibe su salario durante el tiempo que dure.

c) Falso. El plazo para impugnar un despido es de 20 días hábiles, no 30 días naturales.

d) Verdadero. La incapacidad temporal implica una suspensión del contrato.

e) Verdadero. Un ERTE puede significar la suspensión del contrato o la reducción de la jornada laboral.

f) Falso. Si el empresario se jubila y cierra la empresa, el contrato se extingue, no se suspende.

**9. Tipo de despido:**

a) Despido colectivo, ya que involucra a un número elevado de empleados.

b) Baja voluntaria, porque Andrea ha decidido finalizar su relación laboral por decisión propia.

c) Extinción del contrato por finalización de sustitución, ya que su contrato tenía una duración ligada a la reincorporación de otra persona.

**10. Indemnización:**

a) Sí, le corresponden 12 días por año trabajado.

b) Sí, la indemnización es de 20 días por año trabajado, con un tope de 12 meses.

c) No, al tratarse de una dimisión voluntaria, no se recibe compensación.

d) No, los contratos de obtención de la práctica profesional no incluyen indemnización al finalizar.

**EJERCICIO 1 (CALCULO DE INDEMNIZACION)**

**Imaginamos que se trata de un trabajador que tiene un contrato por circunstancias de la producción (imprevisto) que es del 20 de marzo hasta el 25 de Julio. Su salario base es de 1250 euros al mes, más las dos pagas extras que cobra en junio y navidad del mismo importe y no había estado anteriormente trabajando en esa empresa. Calcula la indemnización que le corresponde.**

1. CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION: 12 DIAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIO.

**SALARIO DIARIO** = (SALARIO MENSUAL x 12 PAGAS MENSUALES + (2 PAGAS EXTRAS x DINERO DE LA PAGA EXTRA)) / 365 = (1250 x 14) / 365 = 47,95 euros/día

1. **MIRAMOS LOS DIAS TRABAJADOS Y CALCULAMOS EL NUMERO DE DIAS TRABAJADOS EN UNA SUMA.**
2. **REGLA DE 3 HACIENDO**

365 DIAS ----> 12 días de indemnización

128 DIAS ------>?

? = (128 x 12) / 365 = 4.208 días

1. **TOTAL DE INDEMNIZACIÓN**

4.21 días x 47,95 euros/día = 201,87 euros

**EJERCICIO 2 (6.c) (CALCULO DE INDEMNIZACION)**

**Si lleva trabajando 6 años en la empresa y su salario es de 1200 euros con dos pagas extras en verano y navidad de la misma cantidad. Calcula la indemnización.**

1. **SALARIO DIARIO** = (SALARIO MENSUAL x 12 PAGAS MENSUALES) / 365 = (1200 x 14) / 365 = 46,03 euros
2. **MIRAMOS LOS DIAS TRABAJADOS Y CALCULAMOS EL NUMERO DE DIAS TRABAJADOS EN UNA SUMA Y CALCULAMOS EL TOTAL**

DINERO/DIA x NUMERO DIAS/AÑO TRABAJADO x AÑOS TRABAJADOS =

= 46,03 x 20 x 6 = 5523,29 euros.