

MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1) José Paz trabaja de mozo de almacén. Sus funciones más habituales son la carga y descarga de mercancía. Debido a un accidente de trabajo del encargado de almacén, la empresa le pide que asuma temporalmente sus funciones, que consisten básicamente en firmar las entradas y salidas de mercancía, así como repartir y supervisar las tareas.

a. ¿Puede la empresa ordenarle a José esta sustitución?

Si, siempre que el empleado que lo vaya a sustituir tenga la titulación correspondiente.

b. ¿Qué salario le correspondería?

Le corresponde el salario propio al del grupo profesional que está trabajando.

c. ¿Puede José reclamar un ascenso?

Si, siempre que cumpla las condiciones mínimas, es decir, cuando se realicen dichas funciones durante un periodo de 6 meses en un plazo de 1 año o 8 meses en un plazo de 2 años.

d. Si José fuera el encargado y se le ordenara realizar funciones de mozo de almacén, ¿podría negarse?

No, pero tiene que mantener el mismo salario del grupo de trabajo al que corresponde.

2) La empresa donde trabaja Ana Real le comunica en tiempo y forma, su traslado al centro de trabajo de otra ciudad debido a la disminución de la cartera de clientes.

Ana trabaja como técnica en gestión comercial, tiene una antigüedad de 24 años en la empresa y su salario base es de 1200 €/mes, con 2 pagas extraordinarias de igual cuantía.

a. ¿Qué significa que la comunicación se produjo en tiempo y forma?

Que cumple las condiciones correspondientes para poder trasladar a Ana Real al centro correspondiente.

b. ¿Puede Ana negarse al traslado?

Si, pero el empresario podrá extinguirle el contrato y le pagará la indemnización correspondiente.

c. ¿Qué sucede si Ana no acepta las razones alegadas para el traslado y decide acudir a los tribunales? ¿Y si el juez declara improcedente el traslado?

Primero se realizara una reunión entre los dos afectados para ver si llegan a un acuerdo y evitar el juicio. Si este no se evita, el juez analizará el traslado y lo declarará procedente, improcedente o nulo. Si lo declara improcedente el trabajador podrá volver a su puesto de trabajo normal y el empresario le tendrá que pagar una indemnización al trabajador.

3) ¿Cuál es la diferencia entre la extinción, la suspensión y los permisos laborales?

La extinción significa que termina la relación laboral entre empresario y trabajador, suspensión quiere decir que el empleado puede no ir a trabajar y el empresario no tendrá que pagarle nada pero la relación sigue ahí y el empleado podrá volver al puesto de trabajo cuando termine el periodo de suspensión que se le haya concedido y por último los permisos laborales, son periodos en los que el empleado le está permitido faltar al trabajo y seguirá percibiendo su salario.

4) Indica cuáles son las alternativas de un trabajador en caso de que no estuviese de acuerdo con las siguientes decisiones del empresario:

a. Ser desplazado de su puesto de trabajo durante 4 meses en un período de 3 años.

Desplazarse y después recurrir, en el caso de que se negase rotundamente, el empresario podría extinguirle el contrato.

b. Modificación en el sistema de remuneración.

El empleado podrá recurrir la modificación en un plazo de 20 días hábiles ante el juzgado social o podrá extinguir el contrato con una indemnización de 20 días de trabajo x año hasta un tope de 9 mensualidades.

c. Traslado que implica el cambio de residencia.

Trasladarse y recurrir o no aceptar el traslado, lo cual causará la extinción de su contrato + una indemnización de 20 días de trabajo x año.

d. Modificación en el horario.

El empleado podrá recurrir la modificación en un plazo de 20 días hábiles ante el juzgado social o podrá extinguir el contrato con una indemnización de 20 días de trabajo x año hasta un tope de 9 mensualidades.

5) Para atender a su madre que se encuentra gravemente enferma, Clara González, conserje en el Ayuntamiento de Olot, se plantea dedicarle todo el tiempo posible.

a. ¿A qué tiene derecho Clara?

Tiene derecho a una excedencia de cuidado de familiares, de una duración de 2 años máxima

b. ¿Qué derechos tiene Clara mientras dure la excedencia?

Tiene derecho a que se le guarde la plaza de trabajo durante un año obligatoriamente y sigue computando como antigüedad

c. ¿Qué ocurriría si la excedencia dura un año?

Que ella después podrá volver a su puesto de trabajo, ya que el empleado está obligado a mantenerse al menos 1 año.

6) Indica a qué indemnización tiene derecho el trabajador en cada uno de los siguientes casos:

a. Dimisión del trabajador.

No tiene derecho a ningún tipo de indemnización.

b. Despido colectivo a través de un ERE.

Tendrán derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades. Por otro lado, podrán solicitar la prestación por desempleo

c. Despido por falta de adaptación del trabajador a ciertas modificaciones técnicas en su puesto de trabajo.

Indemnización de 20 días de salario x año trabajado con un límite de 12 mensualidades.

d. Despido por faltas de asistencia injustificadas.

Indemnización de 20 días de salario x año trabajado con un límite de 12 mensualidades.

7) Indica el tipo de despido que puede efectuar el empresario conforme a las siguientes causas:

a. Creación de una situación hostil hasta hacerlo insoportable para un trabajador.

Despido disciplinario

b. La amortización de puestos debidos a la instalación de una maquinaria que sustituye el trabajo de 9 operarios en una empresa de 100 trabajadores.

Despido objetivo

c. Venta de datos del fichero empresarial a una empresa de la competencia.

Despido disciplinario

d. Falta de aptitud de un vigilante para la lucha cuerpo a cuerpo debido a una lesión en el hombro producida con posterioridad a su contratación.

Despido objetivo

e. Consumo de bebidas alcohólicas que repercute en la actividad laboral.

Despido disciplinario

f. Amortización de 20 puestos en una empresa de 200 trabajadores debido a la crisis económica.

Despido colectivo

g. Amortización de la totalidad de los 7 puestos de una plantilla debido a una inundación que ha destruido las instalaciones empresariales.

Despido objetivo

8) Imagina que a una trabajadora se le ha comunicado el despido el 1 de septiembre. Su sueldo es de 840 €/mes con 2 pagas extraordinaria del mismo importe y su antigüedad en la empresa es de 7 años (desde 17/02/2005 hasta 17/02/2012).

a. ¿Qué plazo tendrá para recurrir el despido?

Tiene un periodo de 20 días

b. ¿Cuál es el primer paso que se debe dar?

Firmar la indemnización que se le ofrece poniendo en el mismo que no está de acuerdo para así poder recurrir el despido.

c. Si el Juzgado de lo Social declarase improcedente el despido, ¿qué indemnización le correspondería si el empresario persistiera en su decisión de despedirla?

Como el contrato es de antes del 12/02/2012, le corresponderá una indemnización de 45 días por año trabajado hasta un total de 42 mensualidades.

Salario día = $((840 * 12) + (840 * 2)) / 365 = 32,22 \text{ €}$

Indemnización = $45 * 7 * 32,22 = 10.149,3 \text{ €}$

Tope = $42 * 840 = 35280 \text{ €}$

d. ¿Qué sucedería si el Juzgado de lo Social calificara como nulo el despido?

Habría una readmisión mas le tendría que pagar los salarios de tramitación.

9) A 12 de febrero, el encargado de personal de Metalizados Trevías, S.L., le entrega al oficial de primera Pablo Conde Santos el finiquito y la carta de despido alegando reiteradas negativas a obedecer las órdenes de su supervisor los pasados días 14, 16, 26 y 27.

En desacuerdo con los motivos alegados en la carta de despido, Pablo la firmó junto con el finiquito y al día siguiente, 13 de febrero, presentó papeleta de conciliación en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Comunidad de Murcia. El acto de conciliación fue fijado para el día 12 de marzo, sin que la empresa se presentara al acto, de tal forma que Pablo interpuso demanda de despido ante el Juzgado de lo Social dos días después. Una vez celebrado el juicio, la sentencia de 15 de abril estimó improcedente el despido al no haber concurrido los testigos que iba a aportar la empresa en su favor. A pesar del fallo a favor del trabajador, la empresa comunica a Pablo la no readmisión en su puesto de trabajo, de tal forma que procede al abono de la indemnización correspondiente.

- Antigüedad a fecha de despido: 10 años, 3 meses y 12 días (desde el 16 de febrero de 2003 hasta el 29 de mayo de 2013).

- Salario base: 1500,30 €/mes (más 2 pagas extraordinarias de igual importe pagaderas en julio y Navidad).

Se pide:

a. ¿Se equivoca Pablo al firmar el finiquito si quiere reclamar después?

Si, ya que si quiere reclamar despues debe añadir que no esta de acuerdo con el finiquito para asi despues tener mas facilidades a la hora de reclamar en el juzgado.

b. ¿Qué tipo de despido fue el realizado y qué indemnización es la que corresponde a Pablo al haber sido declarado improcedente?

Un despido disciplinario. Por lo tanto como su contrato es de antes del 2012 le corresponde una indemnización de 45 días de trabajo por año trabajado hasta un máximo de 42 mensualidades.

Salario día: $1500,30 * 14 / 365 = 57,55 \text{ €}$

Tiempo de indemnización correspondiente del último año = $3 * 30 + 12 / 365 = 0,28$

Indemnización = $10,28 * 45 * 57,55 = 26.622,63 \text{ €}$