JESUS 3,4,5,6,7,8.

3. A)Es una movilidad fuera del grupo profesional ascendente

B)Sí, si has estado realizando funciones superiores a tu puesto de trabajo durante 8 meses lo que conlleva cobrar por las funciones superiores.

C)Movilidad funcional definitiva fuera del grupo profesional

4. A)Si dado que la empresa tiene una causa objetiva y sigue pagando lo que estipula el convenio correspondiente

B)Sí porque afecta a todos los trabajadores de la empresa

C)Un periodo de consultas que dura 15 días

5. A)Modificación de horario dado que es un cambio del horario que tenía antes al que tiene ahora

B)Causas objetivas relacionadas con la competitividad la productividad,, y la organización técnica o del trabajo de la empresa

C)Aceptar, Recurrir en un plazo de 20 días y extinguir el contrato

6. A)Por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia

B)Por el cierre legal de la empresa

C)Por suspensión de empleo y sueldo por por razones disciplinarias, según las faltas leves,graves y muy graves del convenio colectivo

D)Un E.R.T.E por fuerza mayor temporal

E)Por solicitar una excedencia

7.

1. Ambos 18 semanas mas 10 dias por ser prematuros y estar 10 días hospitalizados
2. 15 semanas dado que se pueden pedir 4 para antes del parto pero al ser prematuro y no saberse diría que habrán podido ser 2 semanas y media
3. Pueden ser tanto seguridad como en periodos por semanas
4. Con 15 días de antelación
5. Una vez pasadas las 6 semanas
6. Sí dado que tienen que firmar un acuerdo para que se le alargue más la baja
7. Que seguirán teniendo el permiso aunque podría reincorporarse cuando le queden 6 semanas
8. Debería tener 90 días en los 7 años anteriores o bien 360 en toda su vida laboral
9. Debería tener 180 días en los 7 años anteriores o bien 360 en toda su vida laboral
10. Lo paga la seguridad social y le pagan lo que cobraban en su empresa

8.

1. Una excedencia voluntaria dado que se solicita por el trabajador
2. Sí dado que lleva más de un año en la empresa de hecho lleva 2
3. Hasta que no pasen 4 años después de que haya pedido la anterior
4. No se le reserva el puesto, solo tiene preferencia de reingreso en las vacantes que existan o se produzcan
5. El reingreso se solicita con un mes de antelación
6. No computa para la antigüedad

NICO 9,10,11,12,13.

**9**. a) El trabajador debe solicitar una excedencia por cuidado de familiares. Este tipo de excedencia permite al trabajador suspender su contrato de trabajo para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que debido a su edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo

b) Sí, está dentro de la duración máxima. La duración máxima de la excedencia por cuidado de familiares es de 2 años por cada familiar que lo necesite. Por lo tanto, si el trabajador necesita un año para cuidar a su padre, está dentro del límite permitido.

c) Durante el primer año de excedencia, el trabajador tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Esto significa que, después de ese año, el trabajador tiene derecho a volver a su puesto de trabajo. Después del primer año, el trabajador tiene derecho a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

**10.** a) El trabajador debe solicitar una excedencia forzosa. Según el Estatuto de los Trabajadores en España, la excedencia forzosa se concede por el tiempo que dure la obligación legal de su cargo público que impida la prestación del trabajo.

b) El trabajador tiene derecho a reingresar en la empresa una vez que finalice su cargo público. Debe notificar a la empresa su intención de reincorporarse en un plazo razonable, normalmente se considera un mes antes de la finalización de su cargo.

c) Sí, el tiempo que el trabajador pasa en excedencia forzosa computa para la antigüedad y tiene derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo. La excedencia forzosa da derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

**11.**a) La excedencia que solicita se llama excedencia por cuidado de un hijo. La duración máxima de esta excedencia es hasta que el hijo cumpla los tres años.

b) La excedencia empieza a contar desde la fecha que el trabajador decida, siempre y cuando el hijo sea menor de tres años.

c) Durante el primer año de la excedencia, el trabajador tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo. A partir del segundo año, se reserva un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

d) La excedencia por cuidado de un hijo es un derecho del trabajador y no puede ser negada por la empresa. Sin embargo, si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante (mismo hijo o familiar), el empresario podría limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

**12.** a) Los trabajadores pueden extinguir sus contratos por varias causas, entre las que se incluyen el mutuo acuerdo entre las partes, la dimisión del trabajador, y la voluntad del trabajador fundada en un incumplimiento contractual del empresario. En este último caso, si la empresa no paga los salarios durante un período prolongado, esto podría considerarse un incumplimiento grave del contrato por parte del empresario.

b) Para extinguir sus contratos, los trabajadores deben seguir un procedimiento que generalmente implica comunicar su decisión al empleador con un preaviso mínimo de 15 días de antelación. Esta comunicación debe realizarse por escrito, indicando la fecha en la que se desea poner fin al contrato. En caso de acoso laboral, el trabajador puede iniciar tres procedimientos: presentar una denuncia a la Inspección de Trabajo, presentar una Papeleta de extinción de contrato en el SEMAC, e interponer una Demanda de Tutela de Derechos Fundamentales en los Juzgados de lo Social competentes.

c) No necesariamente. El hecho de poner una demanda contra la empresa no implica que los trabajadores deban dejar de trabajar inmediatamente. Sin embargo, cada caso es único y depende de las circunstancias específicas.

d) Si los trabajadores ganan el juicio, la indemnización que recibirían dependería de las circunstancias específicas del caso. Por ejemplo, si el despido es declarado improcedente, la empresa tendría que decidir entre readmitir al trabajador y pagarle los salarios de tramitación, o pagarle la indemnización por despido improcedente. Además, las indemnizaciones percibidas por resolución judicial pueden estar sujetas a tributación en el IRPF.

e) Sí, Vicente puede extinguir su contrato. Si ha sufrido acoso laboral, puede solicitar la finalización del contrato de forma unilateral con derecho a indemnización por despido. Este tipo de acoso es un delito tipificado en el Código Penal, y los daños morales y perjuicios causados en la víctima son también motivo de indemnización.

f) Mientras sale la sentencia, Vicente debería seguir trabajando a menos que las circunstancias le impidan hacerlo. También podría buscar asesoramiento legal para entender mejor sus derechos y las posibles repercusiones de la sentencia. Si la empresa no cumple con la sentencia, Vicente podría solicitar la ejecución de la sentencia.

**13.**a) Si Mario le hiciera caso a su amigo Renato y abandonara su trabajo sin previo aviso, su actitud se calificaría como una baja voluntaria sin preaviso. Esta es una decisión unilateral del trabajador de finalizar su contrato de trabajo.

b) Las consecuencias de una baja voluntaria sin preaviso pueden ser varias:

Pérdida de confianza y respeto de los compañeros de trabajo y superiores.

Pérdida de la oportunidad de recibir una buena referencia laboral por parte de la empresa.

Posibilidad de ser incluido en una lista negra de trabajadores que abandonan sus empleos sin avisar.

Posibilidad de perder algunos derechos laborales, como el pago de la última quincena o la liquidación correspondiente.

La empresa podría obligarlo a indemnizar por daños y perjuicios.

No tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo.

c) Si Mario le hace caso a su amiga, debería realizar los siguientes trámites para que no le cueste dinero el irse de la empresa:

Comunicar con antelación la decisión tomada, con un preaviso mínimo de 15 días naturales antes de que el cese se haga efectivo.

Realizar la comunicación por escrito y en formato impreso.

Recibir el finiquito, que es la cuantía proporcional al salario del mes vigente en el que deja el trabajo, una proporción de las pagas extras, y la parte proporcional de las vacaciones no devengadas.