**Nom:** Ariadna Aldeguer  **Grup:** 1ºDAM-A

**Mòdul - Formació i Orientació Laboral**

**Activitat 5 – UF1 NF1 (RA3) – Modificació, suspensió i extinció del contracte de treball (amb càlcul d’indemnització i quitança)**

**1.- La Naima, tècnica de grau mitjà (CFGM Cures Auxiliars d’Infermeria), desenvolupa la seva activitat com a auxiliar d’infermeria. Dimarts, la Laura, l’anestesista, presenta una baixa mèdica per malaltia comuna. El gerent del centre sanitari, amb la finalitat de no paralitzar la programació de les intervencions previstes en els quiròfans, li comunica a la Naima que passarà a desenvolupar l’activitat de la Laura fins que es reincorpori. De quin tipus de modificació contractual es tracta? Existeix la possibilitat de poder-la realitzar? Raona la teva resposta.**

Es una modificació funcional. L’empresa canvia de lloc al treballador, pero en aquest cas, no és possible perquè la Naima no té les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per realitzar la feina d’anestesista.

**2.- A l’Hotel CINC ESTRELLES hi ha tres treballadors que estan de baixa i l’empresa a fet els següents canvis en la plantilla:**

**a) per cobrir el lloc de treball produït per la baixa mèdica del Cap de cuina, des de fa 8 mesos fan fer aquestes tasques a l’Ajudant de cuiner. L’ajudant de cuiner té algun dret per aquest fet?**

Si realitza les funcions superiors al seu grup professional durant 6 mesos en un any o 8 mesos en dos anys, pot reclamar un ascens.

Durant el temps que realitzi aquella feina haurà de cobrar el salari del grup professional superior.

**b) per cobrir el lloc de treball produït per un Cambrer que porta de baixa mèdica 5 mesos, fan fer aquestes tasques al Cap de sala. Com està fent funcions d’un grup professional inferior durant aquest temps li han rebaixat el salari al corresponent a un cambrer. Hi ha alguna irregularitat?**

Sí, ja que et poden obligar a fer tasques per sota del teu grup professional però una vegada cobres el sou d’un grup professional, no et poden baixar el sou. (Poden haver casos per faltes justificades)

**c) per cobrir el lloc de treball produït per un cambrer de terrassa que porta de baixa mèdica 2 mesos, fan que aquestes tasques les realitzi un cambrer de sala. Hi ha alguna irregularitat? El treballador es pot negar?**

No es pot negar, et poden canviar de lloc de treball sempre que estigui al teu grup professional.

**3.- Amb el pas del temps, en Pere, tècnic en explotació de sistemes informàtics amb 3 anys d’antiguitat a l’empresa, ha arribat a estar desplaçat 6 mesos en un període d’any i mig. El salari base d’en Pere és de 1200 euros mensuals, amb 2 pagues extraordinàries del mateix import.**

**a) A quins permisos i quines compensacions econòmiques tenia dret en Pere mentre va estar desplaçat?**

Els treballadors desplaçats tindran dret al cobrament de les despeses de viatges i dietes, així com a 4 dies de permís retribuït per cada 3 mesos de desplaçament.

18/4 = 4,5 \* 4 = 18 dies de permís retribuït.

**b) Quin és el període més enllà del qual un desplaçament es considera un trasllat? Quines diferències existeixen entre el desplaçament i el trasllat?**

Si el desplaçament excedeix de 12 mesos en un període de 3 anys.

El trasllat es un canvi definitiu de residència del treballador, o si el desplaçament excedeix de 12 mesos en un període de 3 anys i el desplaçament temporal serà inferior a 12 mesos en un període de 3 anys.

El treballador ha de ser informat del desplaçament amb una antelació mai inferior a 5 dies si la durada és superior a 3 mesos i en el trasllat l’empresa obre un període de consultes amb els representants dels treballadors de 15 dies com a màxim; després de la seva conclusió, l’acord s’ha de comunicar a l’autoritat laboral. L’empresa notificarà la seva decisió als treballadors. L’ordre de trasllat serà efectiva en el termini de 30 dies des de la seva notificació al treballador.

A un trasllat es pot acceptar el trasllat, acceptar el trasllat, però si no hi està d’acord, pot impugnar davant del Jutjat Social en el termini de 20 dies hàbils o rebutjar-lo, extingint el seu contracte i el desplaçament el treballador haurà d’acatar l’ordre de desplaçament i, si no hi està conforme, impugnar-la davant de la jurisdicció laboral en el termini de 20 dies hàbils.

**c) Què podria fer en Pere si no estigués d’acord amb la decisió de l’empresa de desplaçar-lo?**

El Pere haurà d’acatar l’ordre de desplaçament i, si no hi està conforme, impugnar-la davant de la jurisdicció laboral en el termini de 20 dies hàbils.

**d) L’empresa d’en Pere té una plantilla de 88 treballadors. Com en Pere, hi ha 9 treballadors més en la mateixa situació. Es podria parlar de desplaçament col·lectiu?**

Sí perquè el trasllat si afecta a 10 treballadors en centres de menys de 100 treballadors serà col·lectiu.

**4.- La Marta desenvolupa la seva activitat a l’empresa SIRGA, SA, des del dia 1 de març de 2015, amb contracte indefinit a temps parcial, grup professional Administrativa, amb una jornada laboral de 20 hores setmanals i amb horari de 7.00 a 13.40 hores els dilluns, dimecres i dijous.**

**El dia 25 de febrer de 2018 rep una notificació de la seva empresa comunicant que, a partir del dia 1 de març, per necessitats de reorganització, el seu horari serà partit, de 10.00 a 12.00 hores i de 17.00 a 20.00 hores, els dilluns, dimecres, dijous i divendres.**

**La Marta que, per poder completar els seus ingressos, treballava a la tarda en una altra empresa, veu truncada aquesta possibilitat, ja que el nou horari és incompatible amb el treball de la tarda. Davant de quina modificació es troba la Marta? L’empresa ha seguit el procediment legal? Què pot fer la Marta si no està d’acord?**

La Marta es troba davant d’una modificació substancial del contracte al canviar l’horari i la distribució del temps de treball. L’empresa no ha seguit el procediment legal, l’empresa ha de notificar la modificació substancial al treballador i als seus representants legals amb una antelació mínima de 15 dies.

La Marta podrà acceptar la modificació però si no hi està d’acord, pot impugnar davant del Jutjat Social en el termini de 20 dies hàbils o podrà rescindir el seu contracte de treball i percebre una indemnització de 20 dies per any treballat amb un màxim de 9 mensualitats i tindrà dret a la prestació d’atur.

**5.- Explica amb les teves paraules què és la subrogació empresarial, quines conseqüències té i posa’n un exemple.**

La subrogació empresarial succeeix quan l’empresa canvia de titularitat i els treballadors tenen una modificació del contracte de treball pero no s'extingeix. L’empresa queda subrogada en els drets i les obligacions dels antics treballadors.

Per exemple, la meva empresa es venuda a una multinacional, el meu contracte pasara a la nova direcció.

**6.- Indica en els següents supòsits quin tipus de suspensió de contracte es pot produir i quina durada tindrà:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Supòsit** | **Tipus de suspensió** | **Durada** |
| ***Ex: Baixa de la Berta per l’adopció d’una nena.*** | *Maternitat (Naixement i cura de menor per ambdós progenitors)* | *16 setmanes* |
| **Em trobo de baixa mèdica per un fractura de fèmur.** | Incapacitat Laboral | La baixa pot durar fins a 365 dies, amb possibilitat de pròrroga de 180 dies més. |
| **Baixa d’en Joan per haver tingut un fill.** | Naixement i cura de menor per ambdós progenitors | La suspensió serà de 16 setmanes (ampliables en cas de part múltiple, discapacitat, part prematur o hospitalització a continuació del part). 6 setmanes hauran de gaudir-se a jornada completa de forma obligatòria i ininterrompuda immediatament posteriors al part o adopció. |
| **M’han sancionat 2 mesos sense sou i feina per insultar i agredir a un company.** | Suspensió de sou i feina per raons disciplinàries. | Segons conveni |
| **Realitzo una formació per a saber utilitzar la nova màquina que he de fer servir en el meu lloc de treball.** | Curs de reconversió o perfeccionament professional | La suspensió serà, com a màxim, de 3 mesos. |
| **Els treballadors de l’empresa ens trobem en vaga per reclamar una millora salarial.** | Vaga i tancament patronal de l’empresa. | Mentre persisteix la causa. |
| **A causa del COVID-19 l’empresa decideix que els treballadors de l’empresa no anem a treballar durant l’estat d’alarma.** | Força major temporal i per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de la producció | El temps que ho pugui declarar. |
| **Després de negociar amb l’empresa, aquesta em concedeix un permís amb reserva de lloc de treball per poder suspendre el contracte mentre realitzo un màster de 3 anys a Estats Units.** | Excedència voluntària | Entre 4 mesos i 5 anys. No es té dret a reserva del lloc. |
| **Demano la suspensió del contracte per poder cuidar al meu pare malalt d’Alzheimer.** | Excedencia per cura d’un familiar | Per un període de fins a 2 anys al 2n grau de parentiu. Només podrà tenir reserva del lloc durant un any, després possibilitat a una vacant. |
| **Demano la suspensió del contracte per prendrem un any sabàtic i fer la volta al món.** | Excedència voluntària, | Entre 4 mesos i 5 anys. No es té dret a reserva del lloc. |

**7.- L’Arnau, en les recents eleccions al Parlament autonòmic, ha obtingut l’acta de diputat, funció que l’impedirà desenvolupar la seva activitat laboral a l’empresa on treballava fins a l’actualitat.**

**Quin tipus d’excedència podrà sol·licitar? Durant quant de temps es podrà mantenir en aquesta situació? Les excedències són una causa de suspensió contractual? En cas que ho siguin, què vol dir (què implica)?**

Demanarà una excedència forçosa. Podrá estar en excedencia el temps que duri al carreg. Té dret a reserva del lloc de treball.

Les excedencies son una suspensió del contracte ja que serán un període de temps durant el qual el treballador interromp la seva relació laboral, implica deixar sense efectes les prestacions bàsiques d’ambdues parts.

**8.- Indica a quin tipus i motiu d’acomiadament correspon cada supòsit:**

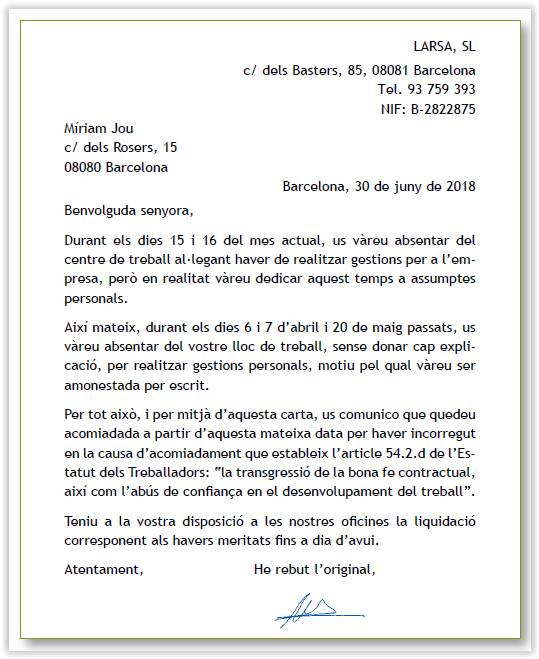
|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Supòsit** | **Tipus d’extinció** | **Motiu** |
| ***Ex: Un treballador roba a l’empresa on treballa.*** | *Acomiadament disciplinari* | *Transgressió de la bona fe contractual i abús de confiança.* |
| **Una empresa queda definitivament destruïda per un terratrèmol.** | Acomiadament col·lectiu | Causes de força major |
| **En una empresa es produeix un assetjament a un company per motius ideològics a causa d’un debat als vestuaris sobre la independència de Catalunya.** | Acomiadament disciplinari | Assetjament per raons polítiques a un altre empleat. |
| **Un treballador no s’adapta a un nou programa informàtic de gestió de dades que s’ha introduït a l’empresa.** | Acomiadament objectiu | Falta d’adaptació del treballador a les modificacions tècniques del seu lloc de treball. |
| **La ineptitud d’un treballador.** | Acomiadament objectiu | Ineptitud del treballador produïda després del període de prova |
| **La desobediència continuada d’un treballador a les ordres del seu cap de taller.** | Acomiadament disciplinari | Indisciplina o desobediencia. |
| **Les agressions físiques al cap de l’empresa a causa del retard en el pagament de la nòmina de l’últim mes.** | Acomiadament disciplinari | Ofenses físiques a un altre treballador |
| **A un treballador li deneguen l’increment salarial que ha sol·licitat i, per venjar-se, destrossa la maquinària de l’empresa.** | Acomiadament disciplinari | Indisciplina o desobediencia. |
| **Una empresa pateix una situació econòmica negativa per la persistent disminució de vendes i acomiada a un treballador.** | Acomiadament objectiu | Causes econòmiques: quan dels resultats de l’empresa es desprengui una situació econòmica negativa, com l’existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos o vendes. |
| **Una empresa introdueix una maquinària nova que comporta l’acomiadament de mitja plantilla.** | Acomiadament col·lectiu (ERO) | Causes tècniques, organitzatives i de producció. |

**9.- Indiqueu les diferents conseqüències i efectes que produeixen les següents extincions del contracte.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Extinció del contracte** | **Conseqüències y efectes** |
| **Dimissió del treballador** | Preavís de 15 dies, es té dret a la quitança però no al paro. |
| **Mort del treballador** | Els hereus tenen dret a una indemnització de 15 dies de salari. |
| **Acomiadament declarat improcedent** | L’empresa optarà entre readmetre al treballador pagant salaris de tramitació o indemnitzar-lo amb 33 dies per any amb un màxim de 24 mensualitats |
| **Acomiadament declarat nul** | El treballador serà readmès amb el pagament de salaris de tramitació (salaris dels dies transcorreguts des de la data de l'acomiadament fins a la data de la sentència). |
| **Per incompliment greu de l’empresa** | La indemnització serà de 33 dies per any treballat, amb un màxim de 24 mensualitats. Tota la indemnització l’ha d’abonar l’empresa. Les indemnitzacions anteriors al 12 de febrer de 2012 seran de 45 dies per any treballat, amb un límit de 42 mensualitats. |
| **Acomiadament objectiu procedent** | La indemnització serà de 33 dies per any treballat, amb un màxim de 24 mensualitats. Tota la indemnització l’ha d’abonar l’empresa. Les indemnitzacions anteriors al 12 de febrer de 2012 seran de 45 dies per any treballat, amb un límit de 42 mensualitats. |

**10.- El Marc es un metge d’una certa reputació (cirurgia plàstica reparadora) i rep una oferta temptadora: treballar en un hospital dels Estats Units de reconegut prestigi i donar-se a conèixer internacionalment. Està fet un embolic, ja que a l’hospital privat on treballa des de fa anys hi està molt a gust, encara que el seu contracte és indefinit però millorable i, per tant, no sap què fer. Quines opcions li podries dir que té?**

Podria demanar-se una excedencia voluntaria en el treball actual o demanar un augment de sou. Donar un preavís de 15 dies i donar-se de baixa del treball actual i agafar l’altre. O no fer res.

**11.- Observa la carta d’acomiadament següent i respon les preguntes següents:** 

1. **Quina causa s’al·lega per a l’acomiadament i, per tant, de quin tipus d’acomiadament es tracta?**

Alega faltes repetides i injustificades d'assistència.

Acomiadament disciplinari per transgressió de la bona fe contractual i abús de confiança.

1. **Quins requisits de forma ha de complir l’empresa per efectuar aquest acomiadament?**

El termini imposició sanció d’acomiadament per falta molt greu és de 60 dies des que l’empresa tingui coneixement o 6 mesos des del fet.

Notificar les faltes greus per escrit.

1. **Quins són els passos a seguir un cop rebuda una carta d’acomiadament amb la qual no s’està conforme? A quin organisme s’ha d’adreçar la reclamació? Existeix un termini de temps per reclamar?**

No signar o signar amb no conforme.

Primer: Papereta de conciliació, interposició a l’SCI, per intentar un acord amb l’empresa.

Si no hi hagués acord, presentació demanda davant el Jutjat Social en termini de 20 dies hàbils.

1. **Què voldrà dir que el jutjat declari l’acomiadament com a improcedent i quines conseqüències tindrà per la Miriam? En quin cas cobrarà salaris de tramitació i que significa això?**

Voldria dir que l’acomiadament és no justificat o amb defectes de forma. L’empresa optarà entre readmetre al treballador pagant salaris de tramitació o indemnitzar-lo amb 33 dies per any amb un màxim de 24 mensualitats.

Els salaris de tramitació significa que l’empresa haurà de pagar tots els salaris que no ha cobrat la Marta desde l’acomiadament fins que es declara l’acomiadament improcedent.

**12.- Calcula la indemnització corresponent al següent cas. És imprescindible detallar pas a pas els càlculs que has fet per a obtenir el resultat.**

**A una treballadora l’acomiaden de l’empresa i, un cop celebrat el judici, aquest és declarat acomiadament improcedent. L’empresa decideix no readmetre a la treballadora i pagar-li la indemnització que li correspon. La treballadora portava a l’empresa 7 anys. El contracte finalitza el 5 de maig i havia realitzat 5 dies de vacances. Les dades econòmiques són:**

**Salari base 2.000 €**

**Dues pagues extraordinàries de salari base (juny i desembre)**













**13.- Calcula la quitança que cobrarà la treballadora de l’exercici anterior. És imprescindible detallar pas a pas els càlculs que has fet per a obtenir el resultat.**











