

Tarea para FOL05

Detalles de la tarea de esta unidad

Enunciado

ACTIVIDAD 1 (1 punto)

Indica en qué consiste la movilidad funcional ascendente. Buscar en el convenio colectivo de tu sector(Convenio de empresas consultoras que has utilizado en unidades anteriores) si hay establecido algún sistema de ascenso para los trabajadores y explicar en qué consiste si lo hubiera.

SOLUCION:

La **MOVILIDAD FUNCIONAL** es la facultad que tiene el empresario de asignarle a sus trabajadores tareas diferentes de las que se pactaron contractualmente, en un principio, y que pueden llegar a suponer una variación respecto a las tareas propias del grupo profesional al que se encuentre adscrito.

1. Movilidad Ascendente: En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a 6 meses durante un año Y 8 durante 2 años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.
2. El trabajador tiene derecho a percibir el salario correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

Para nuestro colectivo Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública hay establecido un sistema de ascensos, a continuación cito los artículos en los que se hacen referencia:

Artículo 11. *Promoción profesional de la plantilla. Ascensos.*

1. Conforme al artículo 24 del T.R.L.E.T., los ascensos y promociones del personal se producirán en todo caso teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas del empresario.
2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para todas las personas, independientemente de su género, y deberán respetar asimismo el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el art. 17.1 del T.R.L.E.T.
3. Para el ascenso o promoción profesional de la plantilla se requerirá poseer las aptitudes exigidas para el desempeño de los nuevos puestos de trabajo, valorándose a estos efectos la asistencia de las

personas trabajadoras, con aprovechamiento acreditado, a cursos de formación directamente relacionados con el puesto a ocupar.

ACTIVIDAD 2 (1,25 puntos)

A continuación se van a presentar una serie de situaciones que se tienen que relacionar con algunas de las modificaciones que se pueden producir en el contrato de trabajo.

- Se percibe gastos de viaje y dietas por trabajar en un centro de trabajo situado a 300 km de la localidad de residencia del trabajador.

Cambio temporal - > Desplazamiento.

- Cambio de responsabilidad en el puesto de trabajo, dentro de las indicadas por el mismo grupo profesional.

Movilidad funcional ordinaria u horizontal

- El empleado no acepta el cambio de centro de trabajo, recibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un límite de 12 mensualidades.

Traslado individual.

- El límite máximo de la indemnización es de 9 mensualidades.

Indemnizaciones por despido 20 días por año trabajado

- Da posibilidad de reclamar un ascenso.

Movilidad funcional ascendente

- Cambio en el horario y distribución del tiempo de trabajo.

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

- Cambio de lugar de trabajo por un tiempo superior a 12 meses en un periodo de tres años.

Traslado.

ACTIVIDAD 3 (1,75 puntos)

Indica a continuación en relación a cada caso concreto de extinción, los derechos económicos (si genera derecho a indemnización y/o finiquito) del trabajador y si se halla o no en situación legal de desempleo.

1. La incapacidad permanente total del trabajador.

Extinción por causas ajenas a las partes, No se establece indemnización, salvo los convenios colectivos del trabajador o su actual contrato. Se realiza una suspensión de la jornada laboral, reservando el puesto durante 2 años.

2. Dimisión del trabajador.

No tienes derecho al paro, recibirá la liquidación de lo que corresponde como trabajador al momento de la dimisión, la empresa puede querellarse contra el trabajador por daños y perjuicios.

El trabajo es Legal.

3. Agotamiento del plazo pactado en un contrato eventual por circunstancias de la producción.

El empleado recibirá su liquidación conforme al convenio y al contrato que tenga, puede recibir las prestaciones por desempleo.

Este contrato temporal sólo se puede realizar para cubrir una necesidad temporal de la empresa ya sea por una acumulación de tareas o exceso de pedidos dentro de su actividad normal.

4. Muerte del empresario sin que los herederos continúen con la actividad empresarial.

Muerte, jubilación o extinción de la personalidad jurídica del contratante, el empleado recibirá la indemnización correspondiente y su indemnización equivalente a un mes de salario y a la prestación por desempleo.

5. Por cierre del negocio siendo la empresa una sociedad mercantil.

Fuerza mayor, tiene derecho a la liquidación y a las prestaciones de desempleo.

6. Por quiebra de la empresa.

Si tiene derecho a la indemnización y al paro, la compensación es de 20 días de salario por año trabajado con un máximo fijado de 12 mensualidades

7. Despido disciplinario del trabajador por malos tratos verbales a un compañero.

Con el despido disciplinario el trabajador no da derecho a indemnización, pero si puede recibir el pago de prestaciones por desempleo.

ACTIVIDAD 4 (1,00 punto)

Manejando el Convenio colectivo vigente aplicable en tu sector(convenio de empresas consultoras), describe 2 faltas leves, 2 faltas graves y 2 faltas muy graves, así como las sanciones previstas para cada una de ellas.

Faltas leves:

Tres faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada.

La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Falta de aseo y limpieza personal.

Falta de atención y diligencia con los clientes.

Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

La embriaguez ocasional.

Sansiones:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo un día.

Faltas graves:

Faltar al trabajo sin justificación dos días en un mes.

La simulación de enfermedad o accidente.

Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.

Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.

Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.

La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

El abandono del trabajo sin causa justificada.

La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Sanciones:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

Faltas muy graves:

Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

No se considera causa justificada la falta al trabajo que derive de la detención de la persona trabajadora, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.

El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

El hurto y el robo tanto al resto de la plantilla como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.

Quedan incluidos en este inciso, el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

El acoso sexual o por razón de sexo.

La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; haber recaído sobre la persona trabajadora sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa que pueda motivar desconfianza hacia su autor, la continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros; la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción, y demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sanciones:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.

Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.

Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.

3. La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves. Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a las personas trabajadoras que ostenten cargos electivos sindicales, y en aquellos casos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la empresa. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas: a) Se

iniciará con una orden escrita del Jefe de la empresa, con la designación del Instructor y del Secretario.

ACTIVIDAD 5 (3,00 puntos)

Calcular y elaborar el documento de finiquito de María Román que ha estado trabajando como oficial administrativo con un contrato de obra que ha durado desde 5 de abril de 2017 al 4 de abril del presente año.

Tiene las siguientes retribuciones:

- Salario base 1178 €/mes
- Complemento de Convenio: 124/mes €
- Recibe en junio y en diciembre dos pagas extraordinarias de 1178 € cada una de ellas de devengo semestral.
- En el momento de extinción de su contrato no ha disfrutado de vacaciones correspondientes a 2019, establecidas en 30 días naturales en proporción a lo trabajado en el año natural y retribuidas a salario base más complemento de convenio.

1.ABRIL(5 DIAS) $(1178+124)/30*5 \text{ DIAS} = 200.33$

2.PAGAS EXTRAORDINARIAS:

ABRIL(1 ENERO/30 ABRIL)=120 DIAS / 1 ENERO A 5 ABRIL = 95 DIAS

$1178*95/120 = 932,58$

3.VACACIONES: 1 ENERO/31 DICIEMBRE=365/ 1 ENERO A 5 ABRIL = 95 DIAS.

$30*95/365=7,81 \text{ DIAS}$

$7,81(1178+124)/30=338,95$

4.INDEMNIZACIÓN: 12 DIAS X AÑO

Antigüedad: 4 de abril del año 2017 a 5 abril año 2018: 1 año = 1/12

Salario diario = $((1178+124)*12+2*1178)/365 = 46,03\text{€/dia}$

Indemnización = 12 días*(1) * 46,03€/dia = 552,36

Total Indemnización = $200.33 + 932,58 + 338,95 + 552,36 = 2,024,22\text{€}$

ACTIVIDAD 6 (1 punto)

Con los datos del ejercicio anterior calcula el importe a liquidar de sus pagas extraordinarias si éstas fuesen de devengo anual y el importe a liquidar en concepto de vacaciones si en el momento de la extinción hubiese disfrutado de 4 días de vacaciones correspondientes a 2019

1.ABRIL(5 DIAS) $(1178+124)/30*5 \text{ DIAS} = 200.33$

2.PAGAS EXTRAORDINARIAS:

ABRIL(1 ENERO/30 ABRIL)=120 DIAS / 1 ENERO A 5 ABRIL = 95 DIAS

$1178*95/120 = 932,58$

3.VACACIONES: 1 ENERO/31 DICIEMBRE=365/ 1 ENERO A 5 ABRIL = 95 DIAS.

$30*95/365=7,81 \text{ DÍAS} - 4 \text{ días disfrutados}$

$3,81(1178+124)/30=165,35$

4.INDEMNIZACIÓN: 12 DIAS X AÑO

Antigüedad: 4 de abril del año 2017 a 5 abril año 2018: 1 año = 1/12

Salario diario = $((1178+124)*12+2+1178)/365 = 46,03\text{€/día}$

Indemnización = 12 días*(1) * 46,03€/día = 552,36

Total Indemnización = $200.33 + 932,58 + 165,35 + 552,36 = 1850,62\text{€}$

ACTIVIDAD 7 (1 punto)

Una empresa con sede en Madrid, le comunica, con el debido preaviso, a uno de sus trabajadores, que a partir del 10 de diciembre de 2018 va a prestar sus servicios en el centro de trabajo de Valladolid hasta el 7 de abril de 2019, lo que le implica un cambio de residencia.

Señala cuál sería el periodo mínimo de preaviso.

No podrá ser inferior a 5 días y un desplazamiento superior a tres meses

Si acepta, señala los derechos que tiene.

Gastos de desplazamientos, a un mínimo de 4 días laborales si la jornada es inferior a 3 meses.