

Activitat T12

Modificació, suspensió i extinció del contracte de treball

1 Diferència entre els concepte de modificació, extinció i suspensió del contracte de treball.

La modificació es produeix quan l'empresari canvia alguna cosa del contracte de treball. La suspensió és quan el contracte de treball queda temporalment sense efectes, de tal manera que el treballador no va a treballar i l'empresari no li paga el salari, durant un temps previst en la normativa, què quan s'acaba aquest període el treballador s'he reincorpora al treball. Per últim l'extinció es quan el contracte per algun motiu establert a les normes s'acaba.

2 Quin tipus de modificació del contracte ens poden fer quan treballem?. Explicales breument.

Jornada de treball, horari i distribució del temps de treball, règim de treball per torns, sistema de remuneració i quantia salarial.

3. Antonelo és un informàtic que treballa a l'empresa inforfàcil, SL, que treballa en la seu de Gandia. El seu cap li ha dit que obriran una nova sucursal de l'empresa a Sòria i que ell serà traslladat allí per dirigir-la.

Indica a Antonelo quines opcions té davant aquesta situació.

L'opció 1 seria acceptar el trasllat i rebria una compensació per despeses que inclouran també les de la seua família.

L'opció 2 es extingir el seu contracte i rebra una indemnització de vint dies de salari per any.

L'opció 3 es recórrer el trasllat en els tribunals y esperar la sentència de mort.

4 Joaneta és una treballadora que porta 20 anys treballant en l'empresa *InformTIC*. L'empresa no passa per un bon moment econòmic i ha decidit fer una modificació substancial de les condicions de treball i baixar el salari als treballadors un 15 % per evitar acomiadaments. Joaneta ha decidit que amb aquestes noves condicions no seguirà en l'empresa i decideix extingir el seu contracte de treball. Calcula la indemnització que li correspon si el seu salari diari és de 45 €/dia.

Li correspon una indemnització de 20 dies de salari per any treball amb un màxim de nou mesos. Per tant, la indemnització total es de 18.000€, però es queda en 12.375€, pels nou mesos .

5 Què és la suspensió del contracte de treball i què efectes i conseqüències té pel treballador. En la suspensió del contracte de treball, el treballador depenent de la causa te dret a reserva del lloc de treball o ingrés preferent en l'empresa. Quina és la diferència entre aquestes dues maneres de reincorporar-se a l'empresa?, indica un exemple on es reserve el lloc de treball i altre d'ingrés preferent.

El treballador temporalment no va a treballar i l'empresari no li paga. Quan s'acaba la suspensió el treballador torna a la feina. Resumit es la interrupció temporal de la prestació laboral.

La suspensió pot ser amb reserva del lloc de treball i sense aquesta, depenent de les causes, per exemple, si la excedència es voluntària no hi haurà reserva del lloc de treball, però si es tracta de una excedència forçosa, una incapacitat temporal o permanent,.. si que hi haurà reserva al lloc de treball.

6 Una treballadora es acomiadada per insultar a una companya i amenaçar-la. Vol saber si li correspon cobrar alguna cosa per què l'empresari li ha dit què no li pagarà cap quantitat. En cas que li correspongui cobrar la quantia, calcula-li tenint en compte les següents dades: Es acomiadada el 14 d'abril de 2022, salari de 1000 €/mes, dues pagues extres semestrals de 1000 € cadascuna a pagar al nadal i al juny. No ha gaudit de cap dia de vacances. Indica el tipus d'acomiadament, si ha de cobrar indemnització i si cobra liquidació la quantitat que li correspon.

L'acomiadament disciplinari lleva el dret a la indemnització, els calculs són els següents:

$$X = 1000 * 104 / 181 = 574.58$$

$$x = 1000 * 104 / 365 = 284.93$$

7. Què diferència hi ha entre un trasllat individual i un trasllat col·lectiu?

En el trasllat col·lectiu s'ha de seguir un procediment especial:

- Obrir un període de consultes amb els representants legals dels treballadors
- Acabat el període de consultes es notifica als treballadors afectats amb 30 dies d'antelació al trasllat.

En el trasllat individual s'avisarà amb 30 dies d'antelació al treballador i als representants legals.

8. Què diferència hi ha entre un trasllat i un desplaçament?

El desplaçament és inferior a 12 mesos en un període de 3 anys i el trasllat és el canvi definitiu de residència del treballador.

9. Una treballadora ha sigut acomiadada per la seua empresa per disminució voluntària i reiterada del seu rendiment en el treball. La treballadora creu que realment l'han acomiadada per què està embarassada ja que ella fa el mateix volum de feina que venia fent en els últims mesos. L'ha treballadora recorre als tribunals. Com qualificaran aquest acomiadament?, que implica la qualificació per la treballadora?

Aquest acomiadament es qualificarà com a nul, ja que es fonamenta en causes de discriminació i per tant haurà de ser readmesa immediatament pel treballador, amb l'abonament de salaris deixats de percebre.

10. Un treballador ha sigut acomiadat de manera disciplinària ha recorregut la decisió de l'empresa als tribunals per què creu que és improcedent ja que no ha comès cap falta molt greu. Calcula la indemnització que li correspon i la liquidació tenint en compte les dades següents.

-Porta treballant des de 2013.

-El salari mensual és de 1500 € i el salari diari de 50 €.

- Té dret a dues pagues extraordinàries, que cobra al nadal i al juny.

La data del acomiadament es fa efectiva el 15 de maig de 2022.

Indemnització : $50\text{€/dia} * 20 \text{ dies indemnització} * 9 \text{ anys antiguitat} = 9000 \text{ €}$

Liquidació : $1500\text{€} * 135 / 181 = 1118,78$

$1500\text{€} * 135 / 365 = 554,79$

11. Explica com s'ha de fer un acomiadament col·lectiu: Causes i procediment.

L'extinció col·lectiva dels contractes de treball ha d'estar fundada en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprenga una situació econòmica negativa; en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos ordinaris o vendes. En tot cas, s'entendrà que la disminució és persistent si durant tres trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.

S'entén que concorren causes tècniques quan es produïsquen canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produïsquen canvis, entre altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o, en la manera d'organitzar la producció i causes productives quan es produïsquen canvis, entre altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar en el mercat.

7. Com defineix el conveni col·lectiu l'assetjament sexual i l'assetjament moral (moobing). ?, Què mesures o principis es proposen per evitar-los? (Art. 56)