1.

Habría que ver el convenio colectivo para determinar si forman parte del mismo grupo profesional o no. Si forman parte del mismo grupo profesional, simplemente estaríamos ante una encomienda de función inferior dentro del grupo, algo que puede decidir el empresario libremente, pero manteniendo la retribución de origen. Si se trata de grupos profesionales diferentes, deben existir razones técnicas u organizativas que justifiquen la movilidad y debe realizarse por el tiempo imprescindible. Si la decisión de ponerle en el puesto propio de auxiliar administrativo tuviera carácter definitivo, al tratarse de una adscripción a función inferior de forma definitiva, estaríamos en el supuesto de movilidad extraordinaria

2.

El traslado se diferencia del desplazamiento, básicamente, en su carácter definitivo.

4.

a) Se describe el traslado como cambio del trabajador a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia. Como es lógico, el cambio a un centro de trabajo ubicado en la misma localidad o en una localidad próxima está excluido del concepto de traslado.

b) No hay datos suficientes para calificarlo de una forma u otra. En función de si el traslado se realiza de forma definitiva o temporal, será calificado como traslado o desplazamiento respectivamente.

c) Desplazamiento, puesto que se realiza por un período de tiempo limitado, que no excede de 12 meses dentro de un período de 3 años.

5.

Son modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo: a), c), e) y g). Estas modificaciones deben estar justificadas por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

6.

(1350+200)/30+(3100/360)=68,28 al día.

60,28\*270 días= 16.275,60€

7.

8.

9.

10.

Tomando como base legal el Estatuto de los Trabajadores, la excedencia sería posible, puesto que se supera el período mínimo de antigüedad en la empresa y el tiempo de excedencia está comprendido dentro de los límites establecidos en la norma. Todo ello, siempre que el trabajador no haya solicitado excedencia anteriormente, puesto que no habría cabida para el límite temporal de 4 años que condiciona la posibilidad de ejercer nuevamente este derecho. Los efectos y las implicaciones que tendría esta excedencia son los siguientes:

No computa a efectos de antigüedad.

No genera derecho a reserva del puesto de trabajo. El trabajador sólo tiene derecho preferente sobre las vacantes de igual o similar categoría a la suya que se produjeran en la empresa.

12.

Indemnización 48 €/día 45 días/año 5 años 48 €/día 33 días/año 2 años 13 968 €

48\*720 días =34.560€

13.

40+(60\*40/365)=46,58

46,58\*360=16.768,80€

14.

Indemnización =72,22 €/día\* 45 días/año\* 6 años = 72,22 €/día \*3,75 días/mes\* 9 meses 72,22 €/día \* 33 días/año \* 2 años\* 72,22 €/día 2,75 días/mes \* 3 meses =27.299,17 € Límite (24 mensualidades) 72,22 €/día 720 días 51 998,40 € Como no supera el límite, la indemnización será de= 27.299,17 euros

15.

En el supuesto anterior, el empresario incluyó en el finiquito la indemnización correspondiente a un despido improcedente, puesto que no podía demostrar la existencia de causas técnicas, económicas u organizativas para el despido. En este supuesto, sin embargo, el empresario no incluye la indemnización en el finiquito. Al basarse el despido en la necesidad de amortizar puestos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, en número inferior a lo establecido para el despido colectivo, debieron cumplirse los requisitos de forma del despido por causas objetivas. Es decir, el empresario debió entregar al trabajador la carta de despido (con un preaviso de 15 días) y poner a su disposición una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades. El trabajador podrá presentar papeleta de conciliación y, si ésta resulta sin efecto o sin avenencia, presentará la correspondiente demanda.

16.

Para impugnar el despido, la trabajadora ha de presentar una reclamación administrativa previa ante la Diputación Provincial que se va a demandar. El plazo para reclamar será de 20 días hábiles, que se computarán desde el día siguiente a la fecha del despido (plazo de caducidad). No obstante, podrá presentar la reclamación desde la fecha del preaviso. Su presentación suspende el plazo de caducidad.

Si no se acepta la reclamación o ha transcurrido un mes sin respuesta, se reanuda el plazo de caducidad y se debe proceder a la presentación de la demanda antes de que expire este plazo. En caso contrario, si se acepta la reclamación, se evita el proceso de demanda.

17.

El órgano jurisdiccional encargado de resolver la demanda será la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y, en caso de recurrir la sentencia dictada por ésta, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, ambos con sede en Madrid.

18.

No, siempre que existan indicios de discriminación se invierte la carga de la prueba. En estos casos, corresponde al demandado (el empresario) demostrar la inexistencia de discriminación.

19.

La trabajadora del supuesto anterior tendrá que entregar la demanda en el Juzgado de lo Social que le corresponda. Si no estuviera de acuerdo con la sentencia, podría presentar un recurso de suplicación que se resolvería en la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia correspondiente.

20.

a) Sala de lo Social del Tribunal Supremo. b) Sala de lo Social del TSJ competente por razón del territorio.

21.

a) Reclamación previa administrativa, puesto que la demanda es contra la Administración pública.

b) Papeleta de conciliación, al no ser la entidad que se quiere demandar un ente de derecho público.

22.

Ha de presentar una reclamación administrativa previa ante el organismo autónomo que se desea demandar. El plazo para reclamar será de 20 días hábiles, que se computarán desde el día siguiente a la fecha del despido (plazo de caducidad). No obstante, podrá presentar la reclamación desde la fecha del preaviso. Su presentación suspende el plazo de caducidad. Si no se acepta la reclamación o ha transcurrido un mes sin respuesta, se reanuda el plazo de caducidad y se debe proceder a la presentación de la demanda antes de que expire este plazo. En caso contrario, si se acepta la reclamación, se evita el proceso de demanda.

23.

Sí, y, en su caso, la conciliación previa ante el órgano competente.

24.

25.