**FOL – KEVIN ROSALES MARTINEZ**

**PAG 76 - 1)**

El empresario puede mandar funciones de un grupo inferior siempre y cuando esté justificado. A demás solo durante el tiempo imprescindible y se mantiene el sueldo de origen, el de la categoría mayor.

**PAG 77 -2)**

Tiempo 10 meses, traslado temporal

En principio el tipo de desplazamiento es temporal, si cumple la condición del límite máximo de tiempo, que es de 12 meses en un periodo de tres años.

El trabajador tiene derecho a mantener grupo profesional y percibir el mismo sueldo. También los gastos del viaje y dietas corren a cargo de la empresa. Al trabajador le corresponden 4 días de estancia en su domicilio por cada 3 meses de desplazamiento, y si la movilidad es mayor a 3 meses, como en este caso, debe ser informado con al menos 5 días de antelación.

**PAG 80 -3)**

a. Cuidado de un familiar. Hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad. Máximo 2 años

b. Voluntario. Necesidad del trabajador, de cuatro meses a 5 años.

c. Cuidado de hijos. Por nacimiento o adopción. Máximo de tres años.

d. Forzosa. Elección para cargo público. Mientras dure el ejercicio del cargo público.

**PAG 82 4)**

Extinción del contrato del trabajador con acuerdo por las dos partes con petición de bajo del trabajador y aceptación del empresario. Al trabajador no le pertenece indemnización ni ayuda de prestación de desempleo.

**5)**

Como pide el día 15 para terminar el 30 de noviembre, cumple los requisitos de avisar con 15 días de antelación.

**7)**

a. Pide una excedencia voluntaria del trabajo. En la empresa donde actualmente trabaja necesita una antigüedad de 1 año al menos para poder pedirla.

b. Es una extinción del contrato por voluntad del trabajador de tipo “Incumplimiento de las obligaciones del empresario”

c. Entra dentro del apartado de los despidos disciplinarios. Ya que es un incumplimiento grave y culpable del trabajador.