**SEMANA DEL 30 MARZO AL 3 ABRIL – KEVIN ROSALES**

**PAG 92**

**1)**

La empresa puede hacer esta movilidad funcional a Marta ya que cubre una baja de un compañero de trabajo. Marta efectuara funciones inferiores a la de su grupo durante el tiempo de la baja pero sueldo será el de origen.

**2)**

a. Le pertenecen 4 días de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses trabajados. Conserva las funciones que en su grupo profesional y percibe el mismo salario, por último, todos los viajes y dietas deben estar pagados por la empresa.

b. Es un traslado temporal, de 6 meses, por lo tanto el trabajador deber ser informado con al menos 5 días de antelación.

**3)**

a. No es obligatorio tener ningún desplazamiento temporal en la empresa.

b. Falso. El traslado necesita justificación por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas.

c. Verdad. Sea traslado definitivo o temporal debe justificarse

**4)**

Sueldo de 1800 con una antigüedad de 5 años.

Extinguir el contrato le pertenece: 20 días de salario por año trabajado.

1800€/30 días = 60€/día

20 días x 5 años = 100 días

Le pertenece -> 60€ al día x 100 días = 6.000€ de indemnización

**5)**

a. Como en este caso le han comunicado el cambio con un plazo igual o mayor a 15 días, y las causas están justificadas la empresa puede proceder a estas modificaciones.

b. El trabajador tiene derecha a aceptar la modificación, rescindir el contrato de trabajo o bien asumir la modificación pero recurrir judicialmente por considerarla injustificada.

**6)**

a. Puede pedir la Excedencia de Cuidado de un familiar

b. La duración máxima de esta modalidad es de 2 años como máximo.

c. La excedencia SI computa a efectos de antigüedad.

d. Durante el primer año el trabajador se le reserva el puesto de trabajo, durante el segundo el trabajador tiene derecho a un trabajo del mismo grupo profesional.

**9)**

a. Se produce un despido por causas objetivas, Faltas de asistencia.

b. La indemnización que le pertenece al trabajador es de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades.

**11)**

a. Despido procedente, disciplinario a causa de la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

b. No puede alegar pues las faltas son mayor de 20 días.

c. Despido disciplinario, igual que el apartado “a”.

d. Extinción del contrato por parte del trabajador, ya que el empresario ha incumplido con las obligaciones.

e. Despido disciplinario por faltas repetidas o injustificadas.

**14)**

La causa del fallo es por la violación de los derechos fundamentales y las libertades públicas del trabajador.

Consecuencia es la readmisión obligatoria del trabajador y abono de salarios y tramitación.

**17)**

Le pertenece una indemnización de 33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades