

Modificación de contratos

Formación y orientación laboral



Nichole Andrea Louis

Enero 2024

Caso Práctico 1.-	3
Caso Práctico 2.-	4
Caso Práctico 3.-	4
Caso Práctico 4.-	5

Responde y desarrolla

Caso Práctico 1.-

Elisa y Miguel son Delineantes (grupo 1: Gestión técnica, diseño y planificación) en una constructora. Esta semana su empresa recibe una importante visita por lo que se va a organizar una recepción y su jefe les pide que preparen la misma y que reciban a los invitados, tarea que iba a realizar el recepcionista (grupo 3: servicios transversales), pero que imprevisiblemente sufrió un accidente el día anterior y se encuentra de baja.

- a) ¿Puede la empresa obligar a Elisa y Miguel la realización de las tareas de un grupo inferior? ¿Y si fueran tareas de un grupo superior al suyo?

Razona las respuestas

En general la empresa no puede obligar a Elisa y Miguel a realizar tareas profesionales inferiores al suyo, sin embargo, en situaciones específicas y con una debida justificación podría ocurrir, siempre y cuando no implique un cambio permanente en sus funciones, además esto no debería ser obligatorio sin un acuerdo o compensación adecuada.

- b) Por el tiempo que estén realizan tareas de un grupo profesional inferior al suyo ¿qué salario percibirán el delineante o el de recepcionista?

Si realizasen tareas de un grupo profesional inferior estos deben recibir un salario correspondiente a su grupo original, excepto que existe un acuerdo específico con la empresa que establezca una compensación adicional por tareas extras.

Caso Práctico 2.-

Pilar trabaja como Auxiliar de Enfermería en una clínica privada, hace un año obtuvo el título de FP de Técnico Superior en Radioterapia. Hace 2 meses se le asignaron tareas de técnico superior por justificadas razones organizativas, esas razones ya han desaparecido por lo que ha sido reincorporada a su anterior puesto como Auxiliar de Enfermería.

a) ¿Es correcta la actuación de la empresa? ¿Por qué?

La acción de la empresa puede ser correcta si esta reasignación temporal de tareas se hizo por razones justificadas. En caso de que estas razones ya no existan, Pilar tiene derecho a ser reincorporada en su puesto original.

b) ¿Qué derechos tiene la trabajadora?

Pilar tiene derecho a regresar a su puesto original con las condiciones laborales y salariales de este.

Caso Práctico 3.-

MásTIC es una empresa dedicada a la gestión de tecnología en otras empresas ubicada en Murcia. Ante las buenas perspectivas del mercado han decidido abrir dos nuevas oficinas en Valencia y Málaga. Por ello, han decidido trasladar a 2 de sus empleados, Fermín y Cristina, a las nuevas sucursales para que enseñen a los nuevos empleados y las pongan en funcionamiento.

Fermín iría a Valencia, donde tendría que permanecer durante 7 meses este año y 3 el próximo año.

Cristina iría a Málaga, donde tendría que permanecer durante 7 meses este año y 6 el próximo año.

a) ¿Nos encontramos ante un traslado o un desplazamiento? ¿Por qué?

Nos encontramos ante un traslado, ya que esto implica un cambio de la ubicación actual de trabajo y el tiempo de permanencia de ambos en las nuevas sucursales es considerable.

b) ¿Qué derechos tendrían ambos trabajadores?

Estos tendrían derechos relacionados a el traslado, como compensaciones por gastos y mudanza.

Caso Práctico 4.-

Joaquín trabaja en una tienda de deportes en su contrato de trabajo cuando lo firmó se establecía un horario de mañana de 9:00 a 16:30 de lunes a viernes. Actualmente la empresa por la caída de las ventas se ha visto obligada a reducir la plantilla de la empresa, por lo que necesita reestructurar la plantilla y le comunica a Joaquín que a partir de la próxima semana comenzará a trabajar por las tardes de 13:30 a 20:30 horas de miércoles a domingo.

a) ¿Son correctos los motivos alegados por la empresa?

Estos podrían ser validos siempre y cuando se encuentren respaldados por la situación económica real de dicha empresa, de lo contrario esto no procedería.

b) ¿Es correcto el plazo de notificación de las modificaciones?

No se le aviso al trabajador en un plazo razonable, según lo indica la ley española en el artículo 41 del estatuto de los trabajadores, este plazo

debe de ser como mínimo 15 días, a no ser que se haya pactado lo contrario en convenios colectivos o acuerdos específico.

c) ¿Qué derechos tiene el trabajador ante esta situación?

Joaquín tiene derecho a ser avisado de este cambio en un plazo razonable de tiempo y como esto no se cumplió debidamente, este tiene derecho a negociar y llegar a otro acuerdo, en algunos casos opta por compensaciones y si este considera que esta modificación no es justa o que sus derechos están siendo vulnerados impugnar o recurrir a instancias legales.