

ACTIVIDADES UNIDAD 5

Wuke Zhang 1-ASIR

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO I

1.- Raúl, Mercedes y Benito trabajan en la misma empresa y quieren pedir excedencia por diferentes motivos. Raúl quiere solicitar 4 meses para irse de viaje, Mercedes convive y cuida de su madre que tiene una enfermedad degenerativa que le impide valerse por sí misma y Benito tiene un hijo de 9 meses y quiere cuidarlo hasta que cumpla 1 año. ¿Qué excedencia pueden solicitar? ¿Por cuánto tiempo? ¿Cuál sería su situación cuando finalicen su periodo de excedencia y decidan volver a la empresa?

Raúl: puede pedir una excedencia voluntaria que le permite una duración de 4 meses a 5 años y no se conserva el puesto, se puede reincorporar sólo si la vacante está disponible.

Pd: necesita mínimo un 1 año en la empresa y no computa como antigüedad.

Mercedes: puede pedir una excedencia de cuidado de familiar/hijo, donde se conserva el puesto de trabajo de trabajo el primer año si vuelve y pasado de ese tiempo le pueden asignar un puesto del mismo grupo. Dependería de cuanto tarde en cuidar a su madre.

Benito: puede pedir una excedencia de cuidado de hijo, como duraría sólo 3 meses, puede volver al trabajo en su puesto.

2.- Luis acaba de formalizar un contrato de duración determinada por circunstancias de la producción con la empresa SITO SL desde el 1 de julio de 2023. La empresa le comunica el día 31 de diciembre finalizará su contrato. Luis recibe las siguientes retribuciones:

- Salario base: 1100 €
- Plus de convenio: 250 €
- Prorrateo de las pagas extras: 185 €

a) ¿Cuál es la causa de extinción del contrato de trabajo?

Finalización, porque Luis había formado un contrato de duración determinada por circunstancias de la producción con la empresa SITO SL hasta el día 31 de diciembre.

b) ¿Tendrá derecho Luis a recibir algún tipo de indemnización? En caso afirmativo, calcúlala.

Dado que la finalización del contrato se debe a la expiración del plazo acordado, Luis no tendría derecho a recibir una indemnización por finalización del contrato, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores/as y las circunstancias descritas.

3.- Ramón ha comunicado a su jefe con 10 días de antelación tal y como establece el convenio colectivo que abandonará la empresa por cuestiones personales.

- a) ¿Cuál ha sido la causa de extinción del contrato de trabajo?
Decisión del/la trabajador/a porque ha decidido abandonar la empresa por cuestiones personales. Por lo que sería una dimisión ya que avisa antes.
- b) ¿Qué consecuencias tiene para Ramón dicha decisión?
No queda en situación legal de desempleado, por lo que no puede solicitar la prestación por desempleo (el paro).
No tiene tampoco derecho al cobro de indemnización
- c) ¿Cómo se hubiese considerado dicha extinción de contrato si Ramón no hubiese avisado previamente?
Una de abandono y en este caso el/la empresario/a puede reclamarle una indemnización por daños y perjuicios.f

4.- José Luis es representante legal de los trabajadores en la empresa que trabaja y ha sido incluido en el expediente de regulación de empleo que está realizando su empresa por causas económicas, tras haber obtenido pérdidas este año. La empresa que cuenta con una plantilla de 150 trabajadores y un único centro de trabajo, ha planteado del despido de 30 de ellos.

- a) ¿De qué tipo de despido se trata?
El despido colectivo.
- b) ¿Son correctas las causas que alega la empresa para realizar los despidos?
Sí porque, es debido a causas económicas
Los resultados de la empresa reflejan una situación económica negativa debido a:
 - Pérdidas actuales o previstas.
 - Disminución persistente de los ingresos o ventas:
 - Durante 3 trimestres consecutivos el nivel de ingresos o ventas es inferior al registro en el mismo trimestre del año anterior.
- c) ¿Puede incluir la empresa a José Luis en el ERE?
Sí pero ,tienen preferencia para permanecer en la empresa los/as representantes de los/as trabajadores/as y otros colectivos que pueda indicar el convenio colectivo o el acuerdo de empresa.
Por lo que el empresario debe llevar a cabo un expediente de regulación de empleo (ERE) que consiste en:
PERIODO DE CONSULTAS 1. El empresario pone en conocimiento de los representantes de los trabajadores que se va a llevar a cabo un ERE. 2. El empresario lo pone en conocimiento de la autoridad laboral. 3. La autoridad

laboral solicitará informe a la Inspección de Trabajo (ver si se cumplen las causas del ERE) y se inicia un período de consultas no superior a 30 días (15 en caso de empresas con menos de 50 trabajadores) cuyo objetivo es atenuar lo máximo posible el impacto en los despidos.

UNA VEZ CONCLUIDO

El empresario comunicará la decisión final de los ERES, según el procedimiento del despido por causas objetivas a: • Los representantes de los trabajadores • Autoridad laboral • A los interesados (trabajadores afectados)

d) ¿Qué efectos tendrán los despidos para los trabajadores?

Ya que se demuestra la causa del despido y si cumplieran los requisitos formales tendrían los siguientes efectos:

Se convalida el despido y no existe derecho a indemnización alguno.

Si es despido por causas objetivas se indemniza al trabajador con 20 días de salario por año trabajado.