

Solución Test de repaso

- 1. Una empresa encarga a un auxiliar administrativo las tareas de la recepcionista durante una semana por necesidades organizativas. El trabajador deberá:**
 - a. No asumir la modificación de tareas.
 - b. Asumir la modificación.**
 - c. Denunciar a Inspección de Trabajo.
 - d. Todas son verdaderas.

- 2. ¿Qué deberá hacer una empresa que decide realizar una movilidad funcional descendente fuera del grupo profesional?**
 - a. Mantener el salario de origen al trabajador.**
 - b. Rebajar el salario de origen al trabajador.
 - c. Pagar un 20 % menos al trabajador.
 - d. Todas las anteriores afirmaciones son incorrectas.

- 3. ¿Cómo debe ser la asignación de tareas de un nivel superior y fuera del grupo profesional al que pertenece un trabajador?**
 - a. No exige ninguna causa.
 - b. Debe tener en cuenta la edad del trabajador.
 - c. Debe tener en cuenta la antigüedad del trabajador.
 - d. Debe basarse en una causa técnica u organizativa.**

- 4. El desplazamiento temporal superior a tres meses debe ser notificado con:**
 - a. Cinco días de antelación.**
 - b. Siete días de antelación.
 - c. Diez días de antelación.
 - d. Quince días de antelación.

- 5. ¿Qué tipo de movilidad geográfica es un desplazamiento?**
 - a. Definitiva y superior a cinco años.
 - b. Definitiva.
 - c. Temporal, y puede prolongarse por un máximo 15 meses.
 - d. Temporal.**

6. **¿Cuál es la indemnización que hay que pagar a un trabajador que decide irse de la empresa por haber sufrido movilidad geográfica?**
- a. La indemnización es de 12 días de salario por cada año de servicio en la empresa.
 - b. La indemnización es de 15 días de salario por cada año de servicio en la empresa.
 - c. **La indemnización es de 20 días de salario por cada año de servicio en la empresa.**
 - d. La indemnización es de 33 días de salario por cada año de servicio en la empresa.
7. **¿Qué tipo de causas deberán tener las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que aplique una empresa a un trabajador?**
- a. Causas que se relacionen solo con el trabajador.
 - b. **Económicas, técnicas, organizativas o productivas.**
 - c. Solo causas económicas o técnicas.
 - d. No se precisa ninguna causa concreta.
8. **Si una empresa precisa tramitar una suspensión temporal de los contratos de trabajo por causas económicas deberá recurrir a un:**
- a. ERE.
 - b. ESPA.
 - c. **ERTE.**
 - d. Ninguna es correcta.
9. **¿Qué intervalo de jornada se puede reducir por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas?**
- a. De un 10 a un 50 % de la jornada.
 - b. De un 10 a un 60 % de la jornada.
 - c. De un 15 a un 50 % de la jornada.
 - d. **De un 10 a un 70 % de la jornada.**
10. **Un trabajador pide una excedencia para cuidar a un familiar enfermo. Durante el primer año, se le reserva el puesto de trabajo, pero ¿qué se reserva en el segundo año?**
- a. Un puesto con los mismos compañeros.
 - b. **Un puesto del mismo grupo profesional.**
 - c. Un puesto con las mismas tareas.
 - d. Todas las afirmaciones anteriores son correctas.

11. Una empresa impone a un trabajador una sanción consistente en la suspensión de empleo y sueldo de un mes. ¿Cómo computará ese tiempo de suspensión?

- a. Computará a efectos de antigüedad.**
- b. No computará a efectos de antigüedad.
- c. Solo computará a efectos de antigüedad el primer mes.
- d. Computará a efectos de antigüedad si el trabajador reconoce la falta cometida.

12. ¿Cuánto tiempo durará la excedencia forzosa de un trabajador?

- a. Cinco años.
- b. El tiempo que dure el ejercicio del cargo público.**
- c. El tiempo que dure el ejercicio del cargo público y el año posterior.
- d. El tiempo que dure el ejercicio del cargo público y seis meses más.

DEFINIR LOS SIGUIENTES CONCEPTOS

1. ¿Qué es la movilidad funcional descendente?

Es el cambio de las funciones que el trabajador o trabajadora viene desarrollando en la empresa, encomendándosele funciones inferiores a las de su grupo profesional, pero se mantiene el salario de origen.

2. ¿Qué son las causas organizativas en una empresa?

Son las causas que puede alegar la empresa para fundamentar determinadas decisiones, basadas en cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

3. Define la comisión negociadora representativa de los trabajadores.

Es el conjunto de representantes laborales que se encargan de negociar con los directivos de la empresa los cambios que afectan a un conjunto de trabajadores y trabajadoras, que se ha de constituir según un procedimiento.

4. ¿Qué es recurrir judicialmente?

Es la acción de reclamar y hacer que se revise la sentencia judicial cuando no se está de acuerdo.

5. ¿Qué es un periodo de consultas?

Es un periodo de tiempo que se establece para que la comisión negociadora representativa de los trabajadores negocie con la empresa un conflicto colectivo.

TEST

6. El procedimiento que debe seguir la empresa para realizar un traslado individual consiste en:

a. Notificar el traslado al trabajador con al menos 30 días de antelación a la fecha de efectividad.

7. A Isidora le comunican que le van a trasladar a otro centro de trabajo que queda a 50 km de su actual centro, ¿debe aceptar?:

d. Todas son correctas.

8. Ana tiene que cuidar de su madre enferma durante 5 meses por lo que decide pedir una suspensión del contrato. Se trata de un caso de:

b. Excedencia por cuidado de familiar.

9. Francisco Martín ha sido elegido alcalde de su pueblo, pero ahora mismo es administrativo en una fábrica de coches, ¿qué opciones tiene?:

c. Pedir una excedencia forzosa.

10. Si un trabajador se niega a que lo desplacen de centro de trabajo porque supone bajar de categoría profesional y extingue la relación laboral:

c. Le corresponden 33 días de salario por año trabajado.

ACTIVIDADES DE DESARROLLO

11.

RUFASA

Sinpecado, 112

35016 Las Palmas de GC

CIF: A28333444

Las Palmas de GC, a 2 de abril de 2022

Don

Señor:

Le comunicamos que, a partir del día... de ... De 20..., la relación laboral que mantiene con esta empresa quedará suspendida durante un periodo de seis meses consecutivos.

La decisión de suspender los contratos de trabajo ha sido adoptada siguiendo el procedimiento previsto en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, habiéndose llegado a un acuerdo con sus representantes.

La causa que motiva el acuerdo adoptado es la mala situación económica que atraviesa la empresa, que ha visto reducir sus ventas un 70% durante los últimos siete meses, lo que supone una disminución del nivel de ingresos ordinarios en esos dos trimestres del año pasado.

A partir del 1 de noviembre del presente año, tendrá a su disposición, en las oficinas de esta empresa, la documentación necesaria para gestionar su prestación de desempleo por la suspensión de la relación laboral.

Le rogamos firme el recibí.

Atentamente,

Recibí:

Fdo.: Don.....

Fdo.: Don.....

Director de RR.HH.

12. Uno de los trabajadores de la empresa anterior, en lugar de aceptar la suspensión, decide pedir una excedencia para así poder durante ese tiempo cuidar a su hija de apenas 7 meses. ¿Tiene derecho a solicitarla? ¿Mantiene la reserva del puesto de trabajo para cuando pase el periodo de excedencia? ¿Cuánto tiempo le corresponde?

Tiene derecho a solicitarla pues la duración es de tres años desde el nacimiento del bebé. Tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año solamente, mientras que durante el segundo y tercer año la reserva se refiere a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

13. Dada la escasez de demanda de construcciones, la empresa se ve obligada a aceptar un contrato en la ciudad contigua que está a 150 km y que comenzará en 40 días. Para ello reúne a los 15 trabajadores que tiene ahora mismo en plantilla y comunica a 7 de ellos que van a ser trasladados para llevar a cabo la obra nueva. ¿Está cumpliendo la empresa con la legalidad? ¿Cómo debe actuar? ¿Pueden rechazar los trabajadores el traslado?

Al tener sólo 15 trabajadores contratados, deben ser 10 los trabajadores para que sea modificación colectiva. En este caso es individual y tendrá que notificar a cada trabajador de forma individual con un mínimo de 30 días de antelación a la fecha de comienzo de la modificación.

Los trabajadores tendrán la opción de aceptar, aceptar y recurrir judicialmente o rescindir el contrato.

14. Una de los trabajadores decide rescindir el contrato de trabajo y abandonar la empresa porque tiene condiciones personales que no le permiten trasladarse. ¿Le corresponde indemnización? ¿Cuánto le corresponde si lleva 7 años en la empresa y cobra un salario de 1.200€ mensuales con dos pagas extraordinarias?

Al no ser un cambio voluntario sino impuesto, al trabajador le corresponde indemnización por no haber acuerdo. En este caso serían 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades.

$$\text{Salario diario} = \frac{1.200 \cdot 14}{365} = 46,03\text{€/día}$$

$20 \cdot 7 < 12 \cdot 30$ los días de indemnización no superan el máximo de 12 mensualidades

$$\text{Indemnización} = 20 \cdot 7 \cdot 46,03 = 6.444,2\text{€}$$

15. La empresa Dinse, SL quiere cambiar el contrato de una trabajadora que está contratada como Oficial administrativo y ponerlo como Auxiliar administrativo. En el momento de la comunicación no le dan ningún motivo aparente, simplemente que va a ser una modificación temporal porque la empresa tiene que reducir costes, aunque el cambio sólo le afecta a ella. La trabajadora, insatisfecha y defraudada, le comunica la situación al representante laboral. Lleva trabajando 4 años con un salario de 1.000€ mensuales con 14 pagas anuales. ¿Qué crees que le dirá el representante sindical?

La trabajadora tiene derecho a no aceptar el cambio ya que le perjudica sin causa aparente, y solamente a ella. Tiene derecho a rescindir el contrato y cobrar una indemnización de 33 días de salario por año de servicio, que en este caso serían $4 \cdot 33 = 132$ días.

$$\text{Salario diario} = \frac{1.000 \cdot 14}{365} = 38,36 \text{ €}$$

$33 \cdot 4 < 24 \cdot 30$ los días de indemnización no superan el máximo de 24 mensualidades

$$\text{Indemnización} = 132 \cdot \frac{1.000 \cdot 14}{365} = 5.063,01 \text{ €}$$