

a) En este caso, se está produciendo una movilidad geográfica del trabajador, que implica un cambio en su lugar de trabajo habitual de una provincia a otra. La movilidad geográfica es una modificación de las condiciones de trabajo y se rige por ciertos principios y regulaciones legales.

Modificación del contrato una movilidad geográfica.

b) El empresario no puede cambiar al trabajador libremente en cuanto a la movilidad geográfica. En general, la movilidad geográfica debe ser justificada y está sujeta a ciertos límites y condiciones. La capacidad del empresario para cambiar al trabajador depende de lo que se establezca en el contrato de trabajo, el convenio colectivo aplicable y la legislación laboral vigente en el país.

c) ¿Que derechos tendrá el trabajador?

Derecho a la información

Derecho a la negociación

Derecho a oponerse

2. Susana Pérez entró a trabajar hace 6 años como auxiliar administrativa en una empresa de su localidad. Sin embargo, en el último año lleva trabajando como jefa de administración 7 meses por decisión del director de la empresa quien no alegó ninguna justificación para hacer este cambio.

a) ¿Qué tipo de movilidad se da en este caso?

Movilidad funcional

b) ¿Necesitaría el empresario haber alegado alguna causa?

Si, puesto que es una movilidad sustancial de las funciones del trabajador+

c) ¿Qué salario tiene que cobrar Susana?

) El salario de Susana Pérez como jefa de administración debería reflejar las nuevas responsabilidades y el nivel del puesto.

d) ¿Podría solicitar el ascenso definitivamente?

Cuándo lleva 6 meses trabajando en el mismo puesto, en el periodo de un año.

3. Un empresario comunica a uno de los trabajadores de la oficina que el camión de reparto de la mercancía llegó un día antes de lo previsto y que, como el trabajador del almacén tuvo un accidente al venir al trabajo y está en el hospital, tiene que ponerse el buzo y bajar al almacén a colocar la mercancía. Comenta el supuesto indicando qué tipo de movilidad se da, el salario que tendría que cobrar y si el empresario tendría que alegar alguna causa.

4. A Alfredo López acaba de comunicarle su jefe que, en 30 días, le trasladarán definitivamente al centro de León por razones organizativas, y que le pagarán los gastos que tenga por motivo de su traslado. El trabajador está casado y tiene 2 hijos pequeños.

Movilidad funcional puesto que es un trabajador de oficina.

Cobrar el salario del puesto de destino.

El empresario tendrá que alegar causas para argumentar el despido.

a) Cumplió los requisitos legales para el traslado.

b) El trabajador podrá extinguir el contrato o recurrir el traslado.

5. Un trabajador acaba de ser despedido y quiere demandar a la empresa. Se pregunta: - ¿En qué consiste la conciliación previa? - ¿Es obligatorio acudir a este acto?

- ¿En qué consiste la conciliación previa?

Cuando el trabajador no está conforme con las condiciones de su despido o cuando la empresa le debe alguna cantidad

- ¿Es obligatorio acudir a este acto?

Si, si el trabajador no está de acuerdo con las condiciones del despido.

6. Marta desarrolla su actividad en la empresa Sirga S.A, desde hace 3 años con un horario de 7:00 a 13:40 horas los lunes, miércoles y jueves.

El día 1 de febrero recibe una notificación de su empresa, comunicando que a partir del día 1 de marzo, por necesidades de reorganización, su horario será partido, de 10:00 a 12:00 horas y de 17:00 a 20:00 hora, los lunes, miércoles, jueves y viernes.

Marta que, para poder completar sus ingresos, trabajaba por las tardes en otra empresa, ve truncada esta posibilidad, ya que el nuevo horario es incompatible con el trabajo de la tarde.

¿Qué puede hacer?

Aceptar

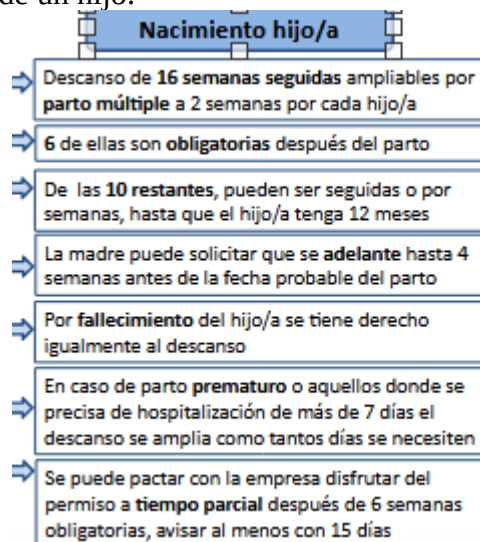
\* Recurrir en 20 días hábiles

\* Extinguir con 20 días/año

\* En caso de menoscabo en su dignidad puede solicitar extinción con indemnización de 33 días por año

7. Indica si las siguientes situaciones son de suspensión o extinción de contrato. Especifica la duración de la suspensión y el tipo de extinción de contrato:

- Permiso por nacimiento de un hijo:



-Excedencia para el cuidado de un hijo:

➤ Cuidado de cada menor de 3 años

➤ Duración máx. hasta cumplir los 3 años

➤ Reserva de puesto primer año. El 2º y 3º reserva puesto de grupo profesional. Si lo piden padre y madre a la vez se amplía la reserva de puesto a 18 meses

➤ Computa para antigüedad y derecho a cursos de formación

-Un trabajador se va de la empresa sin dar explicaciones:

Extinción.

Abandono del puesto de trabajo.

-Una trabajadora solicita al Juez que extinga su contrato debido a que el empresario le debe el salario de los últimos 5 meses:

Extinción del incumplimiento grave de la empresa.

-Un trabajador es detenido por ser sospechoso de haber cometido un delito:

Suspensión, el tiempo que tarda en salir la sentencia. En caso de ser favorable el trabajador recupera el puesto de trabajo.

-Una trabajadora es sancionada por la empresa sin sueldo durante un período de 3 meses:

Suspensión por una sanción disciplinaria.