



Actividades finales

1. Modificaciones del contrato de trabajo

3.1. Señala qué clase de modificación de contrato se produce en las siguientes situaciones:

SITUACIÓN	MODIFICACIÓN
Cambio de funciones a las de un grupo profesional inferior.	
Traslado indefinido a un centro de trabajo situado en otro país.	
Cambiar del turno de tarde al turno de mañana.	
Traslado temporal a un centro de trabajo situado en otra provincia.	
Cambiar la jornada intensiva por jornada partida.	

3.2. Alberto y Verónica están casados, viven en Málaga y trabajan en la misma agencia de viajes. La empresa ha comunicado a Verónica su traslado, con carácter definitivo, a Barcelona para que se encargue de la nueva agencia que la empresa ha abierto en esta ciudad.

- a) ¿Qué puede hacer Verónica ante este traslado?
- b) ¿Puede solicitar Alberto el traslado a la nueva agencia de Barcelona?
- c) ¿Qué sucedería si Verónica no aceptase el traslado?
- d) ¿Cómo deben comunicarle el traslado?

3.3. Una empresa de seguridad, por necesidades organizativas, cambia el horario de trabajo a un empleado. Este desarrollaba su actividad en turno de mañana desde su entrada en la empresa y ahora tendrá que realizarla en el turno de tarde durante 4 días a la semana y en

el de noche 1 día. El trabajador dice que esta modificación de su horario le causa un grave trastorno y perjuicio.

- a) ¿Se trata de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo?
- b) ¿Qué opciones tiene el trabajador?

3.4. Estefanía trabaja como oficiala administrativa en una empresa constructora, aunque posee el Grado en Arquitectura. La empresa le ha pedido que colabore con el departamento técnico ejerciendo como arquitecta y ella accede encantada. Después de 9 meses, Estefanía trabaja la jornada completa ejerciendo funciones superiores a aquellas por las que fue contratada sin que se haya producido ningún cambio en su salario ni en su grupo profesional. ¿Puede Estefanía realizar esas funciones? ¿Qué derechos tiene?

2. Suspensión del contrato de trabajo

3.5. Señala aquellos supuestos que constituyan causa de suspensión del contrato de trabajo:

<input type="checkbox"/>	Cierre de la empresa por fallecimiento del empresario.
<input type="checkbox"/>	Trabajadora elegida diputada al Parlamento.
<input type="checkbox"/>	Trabajador que dimite de su puesto de trabajo.
<input type="checkbox"/>	Trabajadora enferma con incapacidad permanente.
<input type="checkbox"/>	Trabajador privado de libertad sin sentencia condenatoria.
<input type="checkbox"/>	Abandono del puesto de trabajo.
<input type="checkbox"/>	Despido disciplinario procedente.
<input type="checkbox"/>	Trabajador en huelga.
<input type="checkbox"/>	Trabajadora que acaba de adoptar a un niño de 1 año.
<input type="checkbox"/>	Trabajador sancionado de empleo y sueldo 3 días.
<input type="checkbox"/>	Cierre temporal de la empresa por huelga de los trabajadores.



3.6. Sandra trabaja de vendedora en unos grandes almacenes desde hace 10 años. Siempre ha tenido la idea de montar su propio negocio y se ha decidido a hacerlo. Pretende pedir una excedencia en su trabajo, por si no le va bien con su empresa.

- a) ¿Tiene derecho a solicitar la excedencia?
- b) ¿Cuál podría ser su duración?
- c) Cuando finalice la excedencia, si no le va bien con su negocio y quiere volver a su antiguo puesto de trabajo, ¿podrá hacerlo?

3.7. Francisco Granados lleva 2 años trabajando como electricista para una empresa constructora y acaba de ser padre de trillizos el 2 de enero del 2021.

- a) ¿Tiene derecho a disfrutar del descanso por nacimiento? ¿Cuál sería su duración?
- b) ¿Cuál sería la duración de su periodo de suspensión por nacimiento para la madre biológica?

b) ¿Qué trámites debe realizar la empresa para extinguir las relaciones laborales de sus trabajadores?

c) ¿Qué derechos tendrían los trabajadores con motivo de la extinción de sus relaciones laborales?

3.10. Indica a qué tipo de despido pertenecen estas causas:

La ineptitud del trabajador o trabajadora conocida o sobrevenida con posterioridad a su contratación en la empresa.
La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.
La falta de adaptación a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo.
La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
Una plantilla de 280 trabajadores con un único centro de trabajo despidiendo la empresa a 30 trabajadores.

3. Extinción del contrato de trabajo

3.8. José Luis ha trabajado con la constructora Velmont, SL, con un contrato por obra o servicio, de 14 meses de duración, y la empresa comunica por escrito al trabajador con 5 días de antelación la finalización de su relación laboral.

- a) ¿Ha realizado correctamente la empresa la forma y el plazo de preaviso de la terminación del contrato? ¿Cuáles son los efectos de un posible incumplimiento?
- b) ¿Tiene derecho José Luis a percibir alguna indemnización por la extinción del contrato?

3.9. La fábrica de muebles El Tablero, SA, tiene un único centro de trabajo en Jaén que ha sufrido un terrible incendio que ha destruido completamente el inmueble con todas sus existencias, haciendo imposible reconstruirlo y reanudar la actividad. La empresa contaba con 8 trabajadores en su plantilla.

- a) ¿Puede la empresa extinguir los contratos de los 8 trabajadores? ¿Cuál sería la causa?

3.11. La empresa Criolar, SA, le envía la siguiente carta a uno de sus trabajadores, el Sr. Ignacio Rías, para comunicarle su despido disciplinario:

Carta destinada a Ignacio Rías:

La dirección de la empresa le comunica que, con efectos del 19 de julio, queda usted despedido por las razones que usted ya conoce, y que se le comunicaron verbalmente.

a) ¿Es correcta esta carta de despido? ¿Por qué?

b) Si el trabajador reclama ante el juez este despido, ¿cómo tendría que calificarlo considerando el contenido de la carta de despido?

c) ¿Qué consecuencias tendrá dicho despido para la empresa y para el trabajador?