



Actividades de la unidad

1. Lidia trabaja como cajera en una sucursal de una entidad bancaria situada en Madrid. El 15 de noviembre la llamó la directora de su oficina y le comunicó verbalmente que debe incorporarse a otra sucursal en Toledo para cubrir un puesto vacante por un tiempo de tres meses.

a) ¿Qué tipo de movilidad se le ha aplicado a Lidia y qué consecuencias tiene para ella el hecho de que su movilidad sea un desplazamiento?

b) ¿Está obligada esta trabajadora a desplazarse al nuevo centro de trabajo? ¿Qué ocurriría si se negase?

c) Comprueba en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores si la desobediencia de la persona trabajadora puede ser causa de despido.

a) Movilidad geográfica, en su modalidad de desplazamiento temporal.

La movilidad temporal significa que se desplaza al trabajador menos de 12 meses en un periodo de tres años y la persona trabajadora está obligada a asumir el cambio de residencia.

Las consecuencias son las siguientes: Lidia conserva las funciones y salario. Cobra dietas y gastos de viaje; podrá disfrutar de una estancia de cuatro días en su domicilio de origen por cada tres de desplazamiento.

b) Sí, está obligada. Si la trabajadora se niega a asumir el cambio podrá ser sancionada por incumplimiento de una orden laboral legítima.

c) El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador, en este caso desobediencia en el trabajo.

2. Una empresa traslada una de sus filiales a otra ciudad. ¿Qué opciones tiene un trabajador de la empresa con una antigüedad en esta de cinco años y que cobra 1800 € mensuales, incluido el prorrateo de pagas extraordinarias, ante este desplazamiento definitivo?

a) Aceptar el traslado. En este caso, la empresa debe pagar los gastos ocasionados por el traslado.

b) Extinguir el contrato y cobrar la indemnización correspondiente (20 días por cada año trabajado). En este caso, la cantidad sería la siguiente: 20 días x 5 años = 100 días.

Salario diario: $1800 \times 12 : 365 = 59,18 \text{ €/día}$

Indemnización: $59,18 \times 100 = 5.918 \text{ €}$

Tope 12 mensualidades= $360 \text{ días} \times 59,18 \text{ €} = 21.304,8 \text{ €}$



c) Acudir a la Sección de lo Social del Tribunal de Justicia y, si la Sección de lo Social considera el traslado injustificado, ordenará que el trabajador se reincorpore al puesto que ocupaba antes de producirse el traslado.

3. Ángela trabaja como auxiliar en una farmacia desde hace tres años. Ha decidido pedir una excedencia por un año para dar la vuelta al mundo.

a) ¿Tiene derecho la trabajadora a esta excedencia?

b) ¿Está obligada Ángela a explicar el motivo de la excedencia?

c) Si Ángela no volviera, ¿qué tipo de extinción de contrato se produciría? ¿Cobraría la prestación por desempleo?

d) Una vez agotada la excedencia, la empresa no reincorpora Ángela. ¿Tendría, en este caso, derecho a cobrar la prestación por desempleo?

a) Sí, se trata de una excedencia voluntaria y tiene derecho a ella porque lleva trabajando en la empresa más de 1 año.

b) Ángela no está obligada a explicar el motivo.

c) Se produciría una extinción del contrato por voluntad de la persona trabajadora y no tendría derecho a cobrar la prestación por desempleo.

d) Si una vez agotada la excedencia, la empresa se niega a incorporarte al trabajo de forma injustificada, nos encontramos en una situación legal de desempleo, y en este caso Ángela tendría derecho a cobrar la prestación por desempleo,

Mientras la empresa no responda, no es posible resolver la solicitud de prestación por desempleo, por no tener situación legal de desempleo. Si la empresa responde que en ese momento no se puede reincorporar, ya tendría una situación legal de desempleo y se podría resolver la solicitud de prestación.

4. Daniel acaba de ser padre y se plantea la posibilidad de solicitar una excedencia, durante un año, para el cuidado de su hija cuando se acabe su permiso por nacimiento de menor.

a) ¿Tiene derecho a que le concedan la excedencia por esta causa?

b) ¿Podrá conservar su puesto de trabajo cuando acabe el tiempo solicitado?

a) Sí, tiene derecho a que le concedan la excedencia.

b) Sí, porque durante el primer año se reserva el puesto de trabajo.

5. Identifica de qué tipo de excedencia se trata en los siguientes casos:

a) Carmen es nombrada alcaldesa de su localidad.

b) Manuel solicita una excedencia de un año para el cuidado de su hijo recién nacido.



c) Francisco solicita una excedencia de dos meses para cuidar a su madre, que está muy grave.

- a) Forzosa.
- b) Cuidado de los hijos.
- c) Cuidado de familiar.

6. Una joven lleva trabajando en una empresa desde primeros de noviembre con un contrato temporal. Hoy ha recibido una carta de la empresa comunicándole que desde este momento dejará de prestar servicios en la entidad al finalizar el tiempo pactado en el contrato. ¿Ha actuado la empresa correctamente?

Sí, porque se ha producido una extinción por expiración del tiempo convenido. Si el contrato tiene una duración superior al año, la empresa está obligada a notificar a la otra parte la finalización del mismo con la antelación que marque el convenio y, si no dice nada, con quince días.

7. Después de haber obtenido una titulación universitaria y como no encuentra trabajo relacionado con sus estudios, Joaquín acaba contratado como reponedor en unos grandes almacenes. Al año de estar trabajando, decide dejarlo y marcharse a Reino Unido a buscar otro empleo y perfeccionar el idioma. Indica de qué tipo de extinción se trata y si este trabajador tiene derecho a desempleo.

Se trata de una extinción del contrato por voluntad de la persona trabajadora y no tiene derecho a desempleo.

8. Samuel, desde el 11 de febrero de 2015, trabaja como representante en una empresa que comercializa productos de farmacia y parafarmacia. Durante el transcurso de la mañana del día 27 de julio recibe una llamada de Recursos Humanos: debe pasarse por las oficinas a lo largo del día.

Cuando llega al centro de trabajo, el director le entrega una carta de despido con la que se le comunica la decisión empresarial de extinguir el contrato al finalizar la jornada alegando competencia desleal, porque creen que Samuel ha trasladado clientes de la empresa hacia otra.

- a) ¿Qué tipo de extinción ha realizado la empresa?**
- b) ¿La causa que alega la empresa puede ser motivadora de un despido?**
- a) Despido disciplinario por competencia desleal.
- b) Si la empresa prueba la causa sí puede fundamentar el despido del trabajador.

9. Cuatro trabajadores son despedidos por haber secundado cuatro días de una huelga que ha sido convocada por un sindicato con implantación minoritaria. Acuden a los tribunales y la Sección de lo Social del Tribunal de Justicia declara en su sentencia que el despido es nulo.



a) ¿Cuál es la causa para que el despido sea considerado nulo?

b) ¿Qué efectos conlleva el hecho de que ese despido sea considerado nulo?

- a) Por violación de los derechos fundamentales y las libertades de la persona trabajadora.
- b) Conlleva la readmisión obligatoria de la persona trabajadora y abono de los salarios de tramitación, es decir, de los salarios no percibidos desde la fecha del despido hasta la fecha de readmisión.

10. Fernando está en periodo de prueba en una empresa de componentes electrónicos. Sin previo aviso, la empresa le comunica la extinción de su contrato de trabajo por no superar el periodo de prueba. Indica si esta es una causa de extinción de contrato y si Fernando tiene derecho a indemnización.

Sí, durante el periodo de prueba la empresa puede dar por finalizado el contrato en cualquier momento y no es necesario preaviso. Cualquiera de las partes puede dar por finalizado el contrato sin preaviso.

El trabajador no tendrá derecho a indemnización en este supuesto, pero sí a que le paguen la liquidación que les corresponde.

11. Señala qué tipo de extinción y causas deben alegarse en los siguientes casos:

a) Demora de cuatro meses en el pago de salarios.

b) Faltas reiteradas de asistencia al trabajo.

c) Una cajera de un centro comercial se queda con el importe de algunas compras.

- a) Extinción por voluntad de la persona trabajadora ante la demora en el pago de salarios.
- b) Despido disciplinario por faltas injustificadas al trabajo.
- c) Despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual.

12. Consulta el convenio colectivo de tu sector e indica qué conductas de la persona trabajadora son consideradas faltas graves y muy graves para fundamentar un despido disciplinario.

Respuesta libre, según convenio colectivo del sector.

13. Indica cuál es la indemnización de un contrato formativo.

Las personas trabajadoras con contratos formativos no tienen derecho a indemnización por finalización de contrato.

14. María es empleada de una mercería y la dueña va a jubilarse. ¿Le corresponde alguna indemnización a la trabajadora?



Solucionario

Sí, la persona trabajadora tiene derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario. Si se produce una sucesión en la empresa, no procede la indemnización.



15. Pilar trabaja en una empresa de instalación de redes. Su horario es de ocho de la mañana a tres de la tarde. Por la tarde ha empezado a trabajar en otra empresa del mismo sector sin pedir permiso a la directora de la primera y ha desviado a dos clientes hacia la nueva empresa, ya que ofrece mejores precios en los contratos de mantenimiento.

La directora de la empresa, enterada de la actuación de Pilar, le ha comunicado por carta que se le despide por motivos disciplinarios.

a) ¿Qué calificación podría dar el juez al despido?

b) ¿Qué efectos tiene el despido para la trabajadora?

c) ¿Percibirá Pilar alguna indemnización?

a) Se trata de un incumplimiento grave de la persona trabajadora por competencia desleal cuando la trabajadora desempeña su trabajo en empresas del mismo sector y desvía a dos clientes hacia la nueva empresa en beneficio de la otra empresa. El despido será calificado por el juez como despido disciplinario procedente de probarse las causas.

b) La trabajadora no podrá percibir prestación por desempleo.

c) No tendrá derecho a exigir indemnización, pero sí la liquidación que le corresponda por los días trabajados.

16. David trabaja en una tienda de electrodomésticos con cuatro empleados más. En el día de hoy reciben una comunicación escrita este trabajador y otro compañero, en la que se les notifica que en un plazo de quince días sus contratos serán resueltos por la necesidad de amortizar sus puestos de trabajo por una disminución considerable en las ventas.

a) ¿Ante qué tipo de extinción de contrato nos encontramos?

b) ¿Se les notificó la resolución del contrato con el tiempo reglamentario?

c) ¿Les corresponde algún tipo de indemnización?

a) Extinción por causas objetivas.

b) Sí, el plazo es de quince días.

c) Les corresponde una indemnización de 20 días de salario por cada año trabajado, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año, y con un límite de 12 mensualidades de su salario.

17. A Isabel le realizaron un contrato para la obtención de la práctica profesional y por un periodo de seis meses. Transcurrida la duración establecida le practican la liquidación oportuna, incluidas las vacaciones no disfrutadas. ¿Puede la empresa retribuir económicamente los días de vacaciones no disfrutadas?

Las vacaciones no se pueden retribuir, salvo en dos casos:

- Que cese en la empresa sin haberlas disfrutado.



- Que haya sido contratado por un periodo inferior al año como es el caso que nos ocupa.

Por lo tanto, en este caso la empresa deberá retribuir económicamente los días de vacaciones no disfrutadas.

18. Mercedes, técnica de rayos X, ha trabajado en un hospital con un contrato de sustitución hasta el 31 de agosto de 2026, fecha en la que se produjo la extinción de su contrato porque se incorporó otra persona. Por ello, decide acudir a la empresa a recoger su liquidación.

Calcula la cantidad que se le adeuda en concepto de pagas extraordinarias a la extinción del contrato, sabiendo que la empleada empezó a trabajar el 1 de enero de 2025 y que el importe de cada paga es de 1400 €, con devengo anual.

Paga de verano = $(1400 \times 62) : 365 \text{ días} = 237,81 \text{ €}$

Paga de Navidad: $(1400 \times 243 \text{ días}) : 365 = 932,05 \text{ €}$

Total = $932,05 + 237,81 = 1.169,86 \text{ €}$

19. Dos personas trabajadoras han sido despedidas por participar en una huelga convocada por un sindicato minoritario en la empresa. Acuden a los tribunales para recurrir la decisión empresarial y la Sección de lo Social del Tribunal de Justicia falla en su sentencia que el despido se considera nulo. Indica qué consecuencias conlleva el hecho de que un despido sea declarado nulo.

El despido nulo conlleva la readmisión obligatoria de la persona trabajadora y el abono de los salarios de tramitación, es decir, de los salarios no percibidos desde la fecha del despido hasta la fecha de readmisión.

20. Juan Antonio ha prestado sus servicios como técnico en instalaciones frigoríficas y de climatización para una empresa de instalaciones eléctricas que ha llevado a cabo un ERE por motivos económicos. Ha sido incluido en ese ERE y la relación laboral con la empresa se extinguirá el 31 de mayo del presente año. El trabajador tiene un salario mensual de 1500 € y desea saber lo siguiente:

a) Cuántos días de vacaciones le corresponden por los meses que ha trabajado durante el año.

b) Qué cuantía puede percibir por las vacaciones no disfrutadas.

a) Días de vacaciones que le corresponden = $(151 \text{ días} \times 30) : 365 = 12,41 \text{ días}$

b) $1500 \text{ € (con prorrata de pagas incluidas)} : 30 = 50 \text{ €/día}$

$50 \text{ €} \times 12,41 \text{ días} = 620,5 \text{ €}$



21. La empresa puede ordenar a las personas trabajadoras la realización de funciones propias de una categoría superior o inferior, siempre que justifique la movilidad funcional con causas técnicas u organizativas, y esta dure solo el tiempo imprescindible. Una empresa quiere aplicar la movilidad solo a dos personas trabajadoras de un equipo y ellas consideran que es más justo que se aplique a las cuatro.

En grupo de cinco estudiantes, debatid sobre este asunto hasta llegar a un acuerdo. Plasmad en una hoja los resultados obtenidos. Después, comparad los resultados de cada equipo y publicad las conclusiones en el tablón de anuncios de la clase.

Esta actividad no tiene una solución cerrada, pero el profesorado deberá impulsar el pensamiento creativo para generar alternativas como establecer un proceso de negociación o de mediación con los empleados antes de aplicar la movilidad a dos o a cuatro personas.

Reflejad el resultado del debate.



Reto profesional

Valeria, Julio, Pilar y Silvia trabajan en una empresa de componentes electrónicos. En la pausa del bocadillo conversan sobre distintas situaciones laborales que les afectan:

- a) Valeria, según cuenta, sabe que la empresa puede hacer cambios en los contratos, pero desconoce en qué casos y con qué alcance.
- b) Julio tiene una lesión en el menisco y precisa de una intervención quirúrgica. Ignora en qué situación quedará su contrato.
- c) Pilar está pendiente del resultado de una prueba de selección que ha realizado en otra empresa, que le ofrece mejores condiciones. Se pregunta qué derechos y obligaciones tiene en el caso de que esa otra empresa la contrate y cambie de trabajo.
- d) Yolanda quiere saber qué tipo de faltas dan origen a un despido disciplinario.

Resuelve las dudas que se están planteando estos trabajadores. Para ello, puedes ampliar información en la investigación siguiente:

1. Investigamos

Consultando el Estatuto de los Trabajadores obtendrás respuesta a las dudas planteadas.

Puedes encontrarlo en la siguiente página:

- <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-7730-consolidado.pdf>
- Localiza el convenio colectivo de tu sector <https://www.iberley.es/convenios> y busca las conductas que se consideren faltas graves y muy graves, y que puedan dar lugar a un despido disciplinario procedente.

Ponte en el lugar de estos trabajadores y analiza las diferencias entre el Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo.

2. Elaboramos

Redacta un documento en el que des una respuesta exhaustiva a las dudas que se plantean estos cuatro trabajadores sobre:

- a) Las distintas modificaciones que puede realizar la empresa en los contratos de trabajo.
- b) La situación de suspensión de cada trabajador.
- c) Las causas de extinción del contrato.

Finalmente, busca en el Estatuto de los Trabajadores las faltas que dan origen a un despido disciplinario y compáralas con las que recoge el convenio de tu sector.



Este trabajo se puede realizar en grupos de tres personas. Que cada alumno conteste a una pregunta de las que se hacen estos trabajadores. Posteriormente serán consensuadas y plasmadas en el documento.

3. Presentamos

El documento con las respuestas del alumnado se entregará al docente, quien, si lo estima conveniente, pedirá que se exponga en clase.

Para la resolución de este reto, se deben seguir los pasos citados en el apartado Elaboramos para dar respuesta a las dudas que se plantean los trabajadores citados en el reto estudiando las modificaciones que se pueden dar en el contrato de trabajo, la suspensión en el caso de lesión del menisco y los casos de extinción por finalización del contrato, señalando los derechos que tiene esta trabajadora si cambia de trabajo. Para dar respuesta a la última trabajadora se deberá hacer una lista de las faltas que dan origen a un despido disciplinario comparando las que recoge el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores con las que recoja el convenio colectivo del sector profesional que estudias.

Investiga en la red

1. Las empresas pueden llevar a cabo traslados cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas y productivas. La movilidad geográfica definitiva tiene que implicar un cambio de residencia de las personas trabajadoras.

Consulta el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y señala si en él se explica qué se considera cambio de residencia: <https://bit.ly/EstatutoTrab>

El objetivo de la actividad es que el alumnado descubra que hay conceptos jurídicos indeterminados como «cambio de residencia» que precisan concreción posterior en convenio colectivo o jurisprudencia. El artículo 40 ET no define lo que hay que entender con cambio de residencia.

2. Una empleada sufrió una enfermedad común que la mantuvo en la situación de incapacidad temporal durante cinco meses. Tras la reincorporación, la empresa le comunicó el despido disciplinario. En la carta de despido se alegaba que la empleada había reducido su rendimiento, por lo que el despido era procedente; sin embargo, ella considera que es nulo por discriminatorio.

Algunas personas trabajadoras que sufren incapacidades temporales ven cómo las empresas extinguen sus contratos al considerar que no rinden lo suficiente tras su incorporación.

Investiga cuándo un despido puede ser considerado nulo por discriminatorio si se produce estando de baja o tras la reincorporación a la empresa.

**Consulta el siguiente enlace: bit.ly/despido_discriminatorio**

El artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores no recoge la enfermedad como causa de despido de las personas trabajadoras. De hecho, el Tribunal Supremo y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea consideran que, en ocasiones puede ser motivo de nulidad del despido, si se efectúa con móvil discriminatorio vinculado a la enfermedad que se padezca. Aun así, es posible despedir a una persona estando de baja y si el despido no tiene móvil discriminatorio será considerado despido improcedente.

3. Localiza el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores e investiga si está regulada la nulidad del despido por causas relacionadas con la adaptación de su jornada por conciliación familiar: <https://bit.ly/EstatutoTrab>

El objetivo de la actividad es que el alumnado entienda la importancia de las medidas que establece el Estatuto de los Trabajadores para conciliar la vida laboral y familiar. En concreto, el artículo 55.5 señala que se considerará el despido nulo cuando se realice con motivo de la solicitud o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 ET.



Test de repaso

1. La movilidad funcional de la persona trabajadora consiste en...

- a) El cambio temporal o definitivo de centro de trabajo.
- b) La modificación del horario, el turno, la jornada, etc.
- c) El cambio de las funciones que desempeña.

2. Cuando se encomiende a una persona la realización de funciones superiores a las de su grupo profesional, tiene derecho a...

- a) Percibir el salario correspondiente a las funciones superiores mientras dure la situación.
- b) Reclamar que se cubra el puesto vacante al que corresponden esas funciones.
- c) Las dos opciones anteriores son correctas.

3. Con respecto a la asignación de tareas de un nivel inferior y en un grupo profesional distinto a aquel al que pertenece la persona trabajadora...

- a) No exige ninguna causa.
- b) Debe basarse en causas técnicas u organizativas.
- c) Basta con que la empresa lo necesite.

4. La movilidad geográfica temporal tiene un límite máximo de doce meses en...

- a) Tres años.
- b) Cuatro años.
- c) Cinco años.

5. La movilidad geográfica definitiva o traslado individual se debe notificar con una antelación de...

- a) Treinta días.
- b) Quince días.
- c) Veinte días.



6. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de una persona trabajadora realizadas por la empresa deben basarse en causas...

- a) Personales de la persona trabajadora.
- b) Económicas, técnicas, organizativas o productivas.**
- c) No se precisa ninguna causa concreta.

7. La suspensión de un contrato de trabajo significa...

- a) La interrupción temporal de la prestación laboral y salarial.**
- b) La resolución del contrato entre la empresa y la persona trabajadora.
- c) Las dos opciones anteriores son correctas.

8. Son causas de suspensión de un contrato...

- a) La incapacidad temporal.**
- b) La jubilación del trabajador.
- c) Las vacaciones.

9. La duración de la suspensión de empleo y sueldo por causas disciplinarias depende de...

- a) La gravedad de la falta.**
- b) Lo que la empresa decida.
- c) Lo acordado por la empresa y la persona trabajadora.

10. La excedencia voluntaria tiene una duración...

- a) Desde cuatro meses hasta cinco años.**
- b) De un año.
- c) De seis meses.

11. Durante la excedencia por cuidado de hijos...

- a) Se reserva el puesto de trabajo durante el primer año.
- b) El periodo computa a efectos de antigüedad.
- c) Las dos opciones anteriores son verdaderas.**



12. La excedencia por cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad tiene una duración de...

- a) Dos años como máximo.
- b) No tiene duración máxima.
- c) Tres años como máximo.

13. Para que una empresa pueda ejecutar un despido colectivo debe tramitar...

- a) Un expediente ante el Servicio Público de Empleo Estatal.
- b) Una solicitud ante el Ministerio de Economía, Comercio y Empresa.
- c) Un expediente de regulación de empleo.

14. La declaración de un despido improcedente implica...

- a) La reincorporación de la persona trabajadora.
- b) La opción para la empresa de readmitir o indemnizar.
- c) La readmisión y una indemnización.

15. La extinción de un contrato por decisión unilateral de la empresa puede ser por...

- a) Una disminución continuada y voluntaria del rendimiento en el trabajo.
- b) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo.
- c) Las dos opciones anteriores son correctas.

16. El plazo para reclamar un despido es de veinte días hábiles...

- a) Que se cuentan desde que el despido es efectivo.
- b) El plazo se suspende al solicitar la conciliación.
- c) Las dos opciones anteriores son correctas.

17. La liquidación de una persona trabajadora incluye...

- a) Los salarios mensuales debidos más las pagas extras.
- b) Los salarios, las pagas extras, las vacaciones debidas, e indemnización y preaviso en algunos casos.
- c) Solamente las pagas extras más las vacaciones.



Comprueba tu aprendizaje

1. María, oficial administrativa, ha recibido una comunicación escrita de su empresa: a partir del día 1 de diciembre, debe realizar las funciones de su compañero, auxiliar administrativo, que está de baja.

a) ¿Ante qué tipo de movilidad nos encontramos?

b) ¿Puede ordenar la empresa a esta trabajadora que desempeñe funciones inferiores a las de su grupo profesional?

a) Nos encontramos ante una movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional.

b) Sí, y solo podrá mantener a la persona trabajadora desempeñando sus funciones durante el tiempo imprescindible.

2. Indica si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas:

a) Amparo, que trabaja en una granja de pollos situada en León, puede ser desplazada obligatoriamente durante dos meses al centro de trabajo que la empresa tiene en Valladolid.

b) Vicente puede ser obligado a realizar funciones de un nivel inferior al que tiene pactado en su contrato, pero la empresa debe mantener el salario de origen.

c) El director de una empresa puede modificar las funciones de su plantilla cuando quiera y en cualquier circunstancia, sin que exista una causa que lo justifique.

a) Verdadero.

b) Verdadero.

c) Falso.

3. Relaciona cada situación con el tipo de excedencia en el que se encuadra:

Situaciones		Tipos de excedencia
1. Un padre solicita a la empresa una excedencia de un año para el cuidado de un hijo de seis meses.	→	b) Cuidado de hijos o hijas.
2. Rafael solicita una excedencia para cuidar a su madre, que está incapacitada.	→	c) Voluntaria.
3. Adriana ha sido nombrada para ocupar un cargo público que le impide acudir al trabajo.	→	a) Forzosa.
4. Mercedes solicita a la empresa una excedencia de tres años para emprender un negocio y poder volver a su trabajo por cuenta ajena si le va mal.	→	d) Cuidado de un familiar.



4. Indica qué tipo de movilidad se ha producido en cada una de las siguientes circunstancias:

a) Óscar, informático de una empresa, es desplazado de Madrid a Valencia por un periodo de tres meses para realizar una tarea que solo él sabe llevar a cabo.

b) Susana, que trabaja como recepcionista en un hotel de Málaga, recibe una carta de la empresa en la que se le comunica que desde el mes siguiente debe prestar sus servicios con carácter definitivo en un hotel de Palma de Mallorca perteneciente a la cadena hotelera.

c) Una empleada de un gran centro comercial recibe una carta en la que se le comunica que su jornada, que venía siendo de cuarenta horas a la semana, pasará a ser de treinta.

a) Movilidad geográfica, en su modalidad de desplazamiento temporal.

b) Movilidad geográfica, en su modalidad de desplazamiento definitivo.

c) Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo con modificación de jornada de trabajo.

5. Relaciona cada situación con la causa de despido disciplinario correspondiente:

Situaciones		Causa del despido
1. La dependienta de una tienda de ropa se niega a recoger y colocar en su sitio los artículos de los probadores, tal y como le ha indicado su jefa.	→	d) Desobediencia.
2. Javier, que trabaja en un hotel, se lleva ropa de cama y toallas de la empresa a su casa.	→	c) Transgresión de la buena fe contractual.
3. Rebeca, que tiene un carácter muy violento, insulta y agrede habitualmente a otro trabajador.	→	a) Acoso.
4. Enrique se retrasa entre quince y treinta minutos habitualmente.	→	d) Falta de puntualidad.

6. Yolanda es delegada de personal de una empresa. Ha sido despedida al considerar la compañía que su rendimiento ha disminuido considerablemente. La sentencia declara el despido improcedente. Indica a quién corresponde elegir entre readmitirla o indemnizarla.

Cuando se declara despido improcedente la empresa puede optar, en el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia, entre:

- la readmisión con el abono de los salarios de tramitación, o



- el pago de una indemnización de 33 días de salario por cada año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades, prorrateándose por meses las fracciones inferiores al año.

Como la trabajadora ostenta la condición de delegada de personal, tiene la opción de elegir entre la readmisión o la indemnización.

7. Una empleada recibe una carta en la que se le comunica el despido disciplinario por faltas repetidas e injustificadas. La trabajadora no está de acuerdo con la decisión empresarial y quiere presentar una demanda ante la Sección de lo Social del Tribunal de Justicia.

a) ¿Qué plazo tiene para impugnar el despido?

b) ¿Existe algún requisito previo para presentar la demanda en la Sección de lo Social del Tribunal de Justicia?

a) El plazo para impugnar el despido es de 20 días hábiles, contados desde aquel en que el despido es efectivo. Una vez pasado el plazo, la persona trabajadora pierde el derecho a reclamar.

b) La persona trabajadora ha de interponer una reclamación previa ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, que citará a las partes. El acto de conciliación puede finalizar con acuerdo o sin acuerdo. En este último caso se abre la vía judicial.

8. Jesús presta sus servicios en una empresa como técnico en jardinería y floristería desde hace tres años. Acaba de recibir una carta en la que su empleador le comunica la extinción del contrato de trabajo por despido, indicando que este se debe a que el empleado había estado trabajando en otra empresa del mismo sector mientras se encontraba de baja médica.

a) ¿Qué tipo de despido se le ha aplicado a Jesús?

b) ¿Tiene derecho a alguna indemnización?

a) Despido procedente.

b) No.

9. En el caso anterior, suponiendo que el despido fuese declarado improcedente:

a) ¿Cuántos días de salario por año de servicio le corresponderían?

b) ¿Qué otros conceptos integrarían su liquidación?

a) Le correspondería el pago de una indemnización de 33 días de salario por cada año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades de su salario, prorrateándose por meses las fracciones inferiores al año.

b) Además de la indemnización, la liquidación comprenderá: el salario del mes no cobrado, la parte proporcional de las pagas extraordinarias, las vacaciones y el preaviso incumplido, en su caso.



De camino al mundo laboral

Las últimas reformas de las normas laborales que se han llevado a cabo en nuestro país han facilitado que las condiciones pactadas en los contratos puedan ser alteradas unilateralmente por la empresa. De igual manera, los despidos colectivos han quedado sujetos a un menor control de la autoridad laboral, en la medida en que ya no es preciso que estén autorizados para poder llevarse a cabo.

Objetivos

- Comprender la importancia de buscar fuentes de información adecuadas para conocer tus derechos laborales en cuestión de movilidad, modificación de condiciones laborales y extinción contractual.
- Aprender a localizar instrumentos jurídicos que te permitan defender tus derechos como persona trabajadora y a realizar el cálculo de la liquidación.

Tareas

1. Una de las cuestiones que mayor impacto suele tener en la vida personal de las personas trabajadoras es el desplazamiento temporal o definitivo que les obligue a un cambio de residencia, con todos los problemas familiares que conlleva el traslado.

La legislación no establece el concepto de cambio de residencia, sino que son los convenios colectivos los que pueden indicar cuándo se considera que la persona trabajadora está obligada a realizar un cambio de residencia.

Los citados convenios también pueden asimismo establecer la máxima distancia que puede haber entre el anterior centro de trabajo y el nuevo al que será desplazado el trabajador, sin que este desplazamiento implique un cambio de residencia.

Reflexiona acerca de la distancia que consideras razonable para llevar a cabo un cambio de residencia si te trasladasen de centro de trabajo. Indícalo por escrito y comparte tu criterio con el del resto de la clase.

Investiga en el convenio colectivo aplicable a tu sector profesional si se ha negociado un límite de kilómetros.

Es conveniente que utilices la siguiente página web para localizar el convenio de tu sector profesional: iberley.es/convenios

Para la reflexión, el alumnado puede plantearse las siguientes preguntas ante un cambio de residencia: ¿cuánto tiempo tendré que emplear en el desplazamiento?, ¿el cambio me condicionará la vida familiar?, ¿qué posibilidades de transporte tengo?, ¿me supondrá que tendré que madrugar más o volver mucho más tarde?, ¿existe transporte público en la nueva ubicación? Respondiendo a estas u otras preguntas se puede decidir lo que para una persona puede ser un cambio razonable.

Para la segunda parte de la actividad, el objetivo que se pretende es que el alumnado aprenda a comprobar si el convenio establece un límite de kilometraje a partir del cual se



considera que el desplazamiento implica un cambio de residencia. Pautas para realizar la actividad:

- Buscar el convenio colectivo aplicable al sector profesional con el que el profesorado esté trabajando.

Una vez localizado el convenio en alguno de los buscadores mencionados en el texto, el profesorado ayudará a buscar el contenido relativo a la movilidad geográfica. Puede que el convenio colectivo no regule este extremo en cuyo caso no mencionará nada.

2. Cada vez es más frecuente que las empresas tengan proyectos de trabajo en el extranjero, por lo que precisan que sus empleados y empleadas se desplacen a otros países para desarrollar su prestación laboral. Si el traslado es obligatorio, la empresa puede despedir por indisciplina a una persona trabajadora que se niegue al desplazamiento. En el mundo de la empresarial, se usa la expresión inglesa *out or out* para indicar las consecuencias de este fenómeno.

a) Explica qué significa la expresión *out or out* en relación con la movilidad geográfica que aplican las empresas.

b) ¿Qué consecuencias tiene en el cálculo de la indemnización, en la movilidad geográfica, la firma de una cláusula de movilidad?

Puedes leer el artículo propuesto en este enlace:

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2014/04/28/economia/1398686085_755441.html

a) La expresión *out or out* hace referencia a que cuando la empresa propone un desplazamiento temporal a los trabajadores de menos de 12 meses en un periodo de referencia de tres años, el trabajador está obligado a obedecer. De modo que, o sale de la empresa para realizar el desplazamiento o saldrá de la empresa por desobediencia a una orden, ya que supone un incumplimiento grave y podrá ser despedido disciplinariamente.

b) En caso de movilidad geográfica, le correspondería una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.

3. La mayor parte de las causas de extinción de un contrato le corresponden a la empresa, pero las personas trabajadoras se pueden encontrar con situaciones en las que no deseen seguir prestando sus servicios laborales a una empresa.

A veces se pueden dar situaciones que resulten abusivas para la persona trabajadora y afecten a la calidad de su vida laboral.

Una causa de extinción de contrato es la falta de pago o los retrasos continuados en el abono del salario. Estas situaciones generan mucha incertidumbre en la persona trabajadora, que se pregunta:

a) ¿Es posible solicitar la extinción del contrato por esta causa?

b) ¿La extinción del contrato será automática?



- c) ¿La persona trabajadora deberá extinguir el contrato personalmente?
- d) ¿Tengo derecho a una indemnización?
- e) ¿Debo seguir trabajando aunque no me paguen?

Consulta el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores en el siguiente enlace:
www.boe.es>abrir_pdf

Las causas más numerosas de extinción las puede ejecutar la empresa, pero las personas trabajadoras podemos encontrar con numerosas situaciones en las que no deseamos seguir prestando nuestros servicios laborales para la empresa.

Puede existir un uso abusivo de algunas situaciones por parte de la empresa que afecten a la calidad de la vida laboral de las personas trabajadoras. En el artículo 50 del ET se estipulan las causas más habituales por las que los trabajadores y trabajadoras pueden desear extinguir su contrato.

Has podido comprobar que una de las causas es la falta de pago o los retrasos continuados en el pago del salario. Esta situación puede provocar muchas dudas a las personas trabajadoras a la hora de activar la extinción contractual, entre ellas podemos preguntarnos:

¿Es posible extinguir el contrato por esta causa?

Sí, es posible. Lo permite el artículo 50 del ET.

¿La extinción será automática?

No, la extinción ha de ser solicitada a la Sección de lo Social del Tribunal de Justicia.

¿La persona trabajadora deberá extinguir el contrato personalmente?

No podrá. Solo en caso de que se le cause un grave daño patrimonial, por razones de acoso u otras razones de gran daño para la persona trabajadora, pero deber ser validado por la Sección de lo Social del Tribunal de Justicia.

¿Tendrá indemnización?

Sí, de 33 días de salario por año de servicio, con un tope de 24 mensualidades.

¿El trabajador tiene que seguir trabajando, aunque no le paguen?

Sí, hasta que la Sección de lo Social del Tribunal de Justicia declare la extinción.

4. Uno de los mayores problemas a los que se enfrentan las personas trabajadoras en el mundo laboral consiste en comprobar si las indemnizaciones por extinción del contrato, cuando esta circunstancia se produce, son correctas.

A continuación, se muestra el cálculo de una indemnización económica por fin de contrato por despido disciplinario improcedente.

Comprueba si está bien calculado el salario diario de la indemnización. Para realizar dicha comprobación puedes ayudarte de los conocimientos adquiridos en el epígrafe 4 de esta unidad, concretamente en el Apartado 4.4, «Indemnización». El cálculo corresponde a la liquidación de una trabajadora que es despedida por



despido disciplinario declarado improcedente, que tiene un salario anual de 27.500 € y una antigüedad en la empresa de seis años y medio.

- **Salario día = $27.500 / 360 = 76,39 \text{ €/día}$.**
- **Días de indemnización = $33 \times 6,5 = 214,5$ días de indemnización.**
- **Total indemnización = $76,39 \text{ €} \times 214,5 \text{ días} = 16.385,66 \text{ €}$.**
- **Tope = 24 mensualidades (720 días). No se sobrepasa.**

La indemnización NO estaría bien calculada, puesto que el salario diario debe calcularse dividiendo el salario anual entre 365 y no entre 360. La cuantía de la indemnización sería la siguiente:

Indemnización por despido disciplinario improcedente.

- Salario día = $27.500 : 365 = 75,34 \text{ € / día}$
- Días de indemnización = $33 \times 6,5 = 214,5$ días de indemnización
- Total indemnización = $75,34 \text{ €} \times 214,5 \text{ días} = 16.160,43 \text{ €}$
- Tope = 24 mensualidades (720 días). No se sobrepasa.