

ACTIVIDAD 1.

a) Ordena conforme al principio de jerarquía normativa las siguientes normas:

- ✓ Directiva europea 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975, para conseguir la igual remuneración para hombres y mujeres.
- ✓ Constitución española de 1978.
- ✓ Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- ✓ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.
- ✓ XVI Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos.
- ✓ Contrato de trabajo.

b) Explica con un ejemplo el significado del principio de norma más favorable.

Según el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando existan dos o más, normas o leyes de cualquier rango, y que sean de aplicación a un caso concreto, se utilizará la más favorable a los intereses del trabajador. Por ejemplo, si un profesor de informática de cursos de FPO tiene que realizar su labor de lunes a viernes durante 8 horas diarias, y el convenio laboral de la formación no reglada establece que "sólo" se puede realizar de lunes a viernes a razón de 7 horas diarias, se aplicará la jornada de 7 horas por ser la más favorable al trabajador.

ACTIVIDAD 2.

En relación a los siguientes derechos y deberes laborales, indica su contenido básico y si el trabajador o trabajadora puede o no renunciar a los mismos mediante pacto en el contrato de trabajo:

- ✓ **Libre sindicación individual y colectiva.**
Según la Constitución en sus artículos 7 y 28.1, y su desarrollo en la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto, el trabajador tiene derecho a afiliarse o no a un sindicato laboral o incluso a formar uno. No le está permitido renunciar a este derecho por contrato
- ✓ **Derecho a la ocupación efectiva.**
Según el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 4.2a, el trabajador tiene obligación y derecho al trabajo, y si se le contrata para la realización de una tarea determinada dicha tarea ha de existir, ya que la ausencia de la misma puede constituir lo que se denomina como "mobbing". No se puede renunciar a este derecho por contrato.
- ✓ **Derecho a no discriminación para el empleo.**
El artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores establece que todas las personas tienen derecho a trabajar, independientemente de su sexo, país o religión, y dicho derecho es irrenunciable mediante contrato
- ✓ **Derecho a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.**
El Estatuto de los Trabajadores en el artículo 4.2d, dice que la empresa está obligada a cuidar de la salud de sus trabajadores, así como a formarles e informarles de los peligros y riesgos que puedan surgir en la empresa. Es una obligación irrenunciable por contrato

ACTIVIDAD 3.

Según los datos del supuesto, indica el tipo de contrato de trabajo que corresponda realizar en cada caso.

FOLEM S.L., una empresa líder en instalaciones y servicios informáticos con centros de trabajo distribuidos en diferentes provincias, necesita cubrir diferentes puestos, lo que hace preciso determinar la modalidad de contratación. Los puestos a cubrir son:

- ✓ Un puesto de analista a jornada completa cuya titular se haya de baja por riesgo durante el embarazo.
En base al R.D. 2720/1998 de 18 de diciembre artículo 4, que modifica el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se le puede hacer un contrato temporal de Interinidad.
- ✓ Con el fin de actualizar la base de datos e implantar una aplicación informática se contrata temporalmente a un programador que prestará servicios hasta su puesta en marcha.
En base al R.D. 2720/1998 de 18 de diciembre artículo 2, que modifica el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se le puede hacer un contrato temporal de obra o servicio determinado
- ✓ Durante los tres meses de verano se contratará a un operador de ordenador con el fin de reforzar la plantilla al existir un volumen mayor de actividad.
En base al R.D. 2720/1998 de 18 de diciembre artículo 3, que modifica el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se le puede hacer un contrato temporal eventual por circunstancias de la producción
- ✓ Un puesto de programador, siendo el perfil requerido el de un recién titulado en un ciclo formativo de grado superior de la familia de informática.
En base al Estatuto de los Trabajadores en su artículo 11, se le puede hacer un contrato formativo de trabajo en prácticas

ACTIVIDAD 4.

Consultando el **XVI Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos**, contesta a las siguientes cuestiones:

- ✓ Indica cuál es la jornada máxima anual establecida por el Convenio y pon un ejemplo de jornada a tiempo parcial. ¿Tienen derecho a una pausa durante la jornada diaria?
Según el artículo 23.1 del convenio especificado en este punto de la tarea, la jornada máxima de trabajo efectivo anual será de 1.800 horas.
Un ejemplo de jornada a tiempo parcial podría ser de 10:00 a 14:00 de lunes a viernes, y con este ejemplo no tendríamos derecho a una pausa diaria ya que la jornada no excede de las seis horas, ni de cuatro y media para los menores de 18 años, según establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 34.4, y que será de aplicación para el contrato de trabajo ya que no se especifica nada sobre ello en el convenio indicado. También cabe la posibilidad de mejorar dichas condiciones por el contrato específico que se le quiera realizar.
- ✓ ¿Se considera este descanso tiempo de trabajo efectivo?
Como indico, en el ejemplo anterior no tendría derecho a periodo de descanso, a no ser que se especifique en su contrato laboral, pero un periodo de descanso en la jornada laboral se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido por convenio colectivo o contrato de trabajo, según recoge el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ ¿Qué duración podrá tener el periodo de prueba?
Según establece el artículo 10.1 de este convenio, el periodo de prueba que se acuerde se especificará por escrito, pero en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

ACTIVIDAD 5.

En relación a los supuestos planteados y aplicando el Estatuto de los Trabajadores, indica la duración y si se trata de un permiso retribuido o de una suspensión de contrato no retribuida.

- ✓ Matrimonio del trabajador o la trabajadora:
Según el artículo 37.3a, le corresponde 15 días naturales de permiso retribuido.
- ✓ Fallecimiento de un abuelo:

Según el artículo 37.3b, corresponden 2 días si el fallecimiento ocurre dentro de la provincia o 4 días si se necesita desplazar fuera de la provincia, pudiendo ser mejorable por convenio colectivo, y se trata de un permiso retribuido.

- ✓ **Baja médica por accidente laboral de 20 días:**
Según la Ley General de la Seguridad Social en su artículo 128 y 129, este tipo de baja se consideraría una incapacidad temporal, por lo que supone una suspensión del contrato con una prestación económica de un porcentaje sobre su salario.
- ✓ **Traslado de domicilio habitual:**
1 día de permiso retribuido según el artículo 37.3c
- ✓ **Asistencia a un curso de formación o perfeccionamiento profesional:**
Según el artículo 23.3, al trabajador le corresponden 20 horas al año durante un periodo máximo de 3 años siempre que tenga una antigüedad mínima de un año. Este tiempo se considera tiempo de trabajo por lo que es un permiso retribuido.
Si supera dicho periodo de tiempo se consideraría una suspensión de contrato con reserva del puesto de trabajo
- ✓ **Realización de exámenes**
Permiso retribuido de duración necesario para concurrir a los exámenes según establece el artículo 23.1a.
- ✓ **Excedencia por cuidado de hijos menores de 3 años:**
Suspensión de contrato no retribuida no superior a tres años a contar desde su nacimiento, según indica el artículo 46.3.
- ✓ **La huelga:**
Suspensión de contrato no retribuida por duración de la huelga según el artículo 45

ACTIVIDAD 6.

Calcula el salario neto que percibirá en Enero un/a trabajador/a partiendo de los datos siguientes:

- ✓ Categoría profesional: programador informático
- ✓ Contrato indefinido a tiempo completo.
- ✓ Grupo de cotización 2º.
- ✓ Retribución pactada en el contrato:
- ✓ Salario base: 1.300,00 €/mes
- ✓ Plus voluntario: 180,50 €/mes
- ✓ Dos pagas extraordinarias de cuantía igual al salario base (Las recibe los días 30 de Junio y 22 de Diciembre, respectivamente).
- ✓ Plus transporte: 60,00 €/mes
- ✓ El tipo de retención por IRPF es de un 8 %.

Para calcular el salario neto de este empleado hemos de realizar una serie de operaciones previas, y que indico a continuación:

Las **contingencias comunes** serían un 4,7% del salario base + Plus voluntario + Prorrata pagas extra, es decir:

$$CC = (4,7 * (SB+PV+PPE))/100=(4,7*(1300+180,5+(1300*2/12)))/100=4,7*1697,17/100=79,77 \text{ €}$$

Las **contingencias profesionales** se calcularán sobre el salario base + plus voluntario + prorrata de pagas extra, es decir:

$$SB + PV + PPE = 1300+180,5+(1300*2/12) = 1300 + 180,5 + 216,67 = 1697,17 \text{ €}$$

Sobre el que se calculará el 1,6% de desempleo y el 0,1% de formación profesional:

$$\text{Desempleo} = 1697,17 * 1,6\% = 27,15 \text{ €}$$

$$FP = 1697,17 * 0,1\% = 1,7 \text{ €}$$

Ahora hallamos el **IRPF**, que es el 8% sobre el salario base + plus voluntario + plus de transporte, con lo que tenemos:

$$\text{IRPF} = (8 * (1300 + 180,5 + 60))/100 = 8*1540,5/100 = \mathbf{123,24 \text{ €}}$$

El **salario bruto** sería el salario base + plus voluntario + plus de transporte, es decir SB+PV+PT = 1300 + 180,5 + 60 = **1540,5 €**

Con esto tenemos todos los datos necesarios para calcular el **salario neto**, ya que éste sería el salario bruto menos las deducciones, siendo estas últimas las contingencias comunes, el desempleo, la formación profesional y el irpf:

$$\text{Neto} = 1540,5 - (79,77 + 27,15 + 1,7 + 123,24) = 1540,5 - 231,86 = \mathbf{1.308,64 \text{ €}}$$

ACTIVIDAD 7.

Utilizando el **XVI Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos**, describe 3 incumplimientos laborales tipificados en el convenio, y especifica si la falta es leve, grave o muy grave, así como las sanciones previstas para cada una de ellas.

1. La falta de atención y diligencia con los clientes de la empresa, según el artículo 27.1a, se considerará una falta leve y puede ser sancionada con una amonestación, verbal o escrita, e incluso la suspensión de empleo y sueldo durante un día.
2. El abandono del puesto de trabajo (si no es un puesto de responsabilidad) sin causa justificada, según el artículo 27.1b, supondrá una falta grave y podrá ser sancionada con la suspensión de empleo y sueldo por el plazo de uno a diez días o inhabilitando al empleado para el ascenso a una categoría superior durante menos de un año.
3. Los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, a los compañeros o subordinados, considerándose como tales las conductas sexistas legalmente tipificadas como acoso sexual, y las conductas de acoso moral también legalmente tipificadas, son consideradas faltas muy graves, según el artículo 27.1c, y pueden conllevar la pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional, suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses, inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría o incluso el despido.

Las sanciones que expongo en este punto de la tarea se encuentran tipificadas en el artículo 27.2, indicándose en el apartado A las de tipo leve, en el punto B las graves y en el punto C las muy graves.

ACTIVIDAD 8.

a) Indica en relación a cada caso concreto de extinción de la relación laboral la indemnización que le corresponde al trabajador o trabajadora y si se halla o no en situación legal de desempleo.

✓ **Agotamiento del plazo pactado en un contrato eventual por circunstancias de la producción:**

Según el artículo 49.1.c le corresponden 8 días de salario por año de servicio ampliable a partir de este año en un día más hasta llegar a los 12 días por año trabajado a partir de 2015, según la reforma laboral introducida por el R.D. 10/2012 de 16 de junio, y si conlleva desempleo

✓ **Dimisión del trabajador o trabajadora:**

Según el artículo 49.1.d No tiene derecho a indemnización ni a desempleo

✓ **Despido disciplinario del trabajador o de la trabajadora por ausentarse al trabajo de forma injustificada durante 10 días en un mes**

Según el artículo 55.7, si se declara procedente no hay derecho a indemnización pero sí a desempleo. Si es improcedente, según el artículo 56, el empresario tiene 5 días para readmitirlo o extinguir el contrato con una indemnización de 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades.

b) La empresa REALPC, S.L. comunica el día 2 de Noviembre de 2011 de forma verbal a tu amigo José Pérez la finalización de su contrato de trabajo por tiempo indefinido en base a un despido objetivo por causas económicas que se hará efectivo el día 5 de Noviembre de 2011, poniendo a

disposición del trabajador el finiquito correspondiente con una indemnización añadida de 8 días de salario por año de antigüedad en la empresa.

¿Ha actuado correctamente la empresa? En caso de que no haya sido así ¿Qué procedimiento o formalidades debería haber cumplido?

La empresa actúa de forma incorrecta ya que según el artículo 53.1a del Estatuto de los Trabajadores, debería haber comunicado por escrito el despido al trabajador, donde deben constar los hechos que motivan el despido y la fecha en la que tendrá efecto dicho despido, teniendo que entregar dicho aviso con 15 días de antelación a la fecha especificada para la finalización, y si está todo correcto se trataría de un despido procedente, por lo que le corresponderá 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades, y de no ser así, sería un despido improcedente por defectos formales y el empresario deberá optar entre la readmisión o pagar una indemnización igual que la del despido disciplinario improcedente que se traduce en el abono de 33 días por año trabajado con un máximo de 24 meses, como nos refiere el artículo 53.5