Tarea UD4

La relación laboral por cuenta ajena

Itinerario para la Empleabilidad

DAM Curso 2024/25

Calificación obtenida: 9’75/10

Cosas a mejorar: Ordena jerárquicamente las normas laborales: La jerarquía de normas es correcta en general, pero se incluye demasiada información sobre artículos constitucionales y leyes específicas, en lugar de centrarse en la jerarquía. Se incluyen convenios de la OIT y directivas de la UE, que son relevantes, pero no forman parte de la jerarquía normativa interna.

Índice

Caso práctico **3**
Actividad 1: Normas laborales **3**
1.1. Ordena jerárquicamente las normas laborales aplicables en tu sector profesional. 3
1.2. Explica con un ejemplo el significado del principio de norma más favorable 6
1.3. Describe el significado del principio jurídico "pro operario". 7
1.4. ¿Qué entiendes por derechos adquiridos? 7
Actividad 2: Derechos y deberes laborales **8**
2.1. Libre sindicación individual y colectiva. 8
2.2. Derecho a la ocupación efectiva. 8
2.3. Derecho a no discriminación para el empleo. 8
2.4. Derecho a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene. 9
2.5. Derecho al respeto de la intimidad y a la consideración debida a su dignidad. 9
Actividad 3: Tipos de contrato **10**
Actividad 4: Convenios colectivos **13**
4.1. Jornada máxima 13
4.2. Horas extraordinarias 14
4.3. Duración periodo de prueba 14
4.4. Duración de las vacaciones 16
Actividad 5: Permisos **17**
Actividad 6: Reducción de jornada **18**
Actividad 7: Confeccionar una nómina **19**
Actividad 8: Sanciones **22**
Actividad 9: Indemnizaciones **23**
Actividad 10: Despidos **25**

Caso práctico

Carmen trabaja como responsable de Recursos Humanos en una empresa, en la cual se ocupa de la gestión de personal, lo que la lleva a tomar decisiones continuamente relacionadas los Recursos Humanos de la empresa, unas decisiones más fáciles que otras.

Por este motivo, pasa horas consultando normas legales, y gracias a Internet consigue acceder a información actualizada en temas jurídicos, pues en materia laboral los cambios son continuos, y un error en la gestión no sólo conlleva consecuencias económicas para la empresa que puede ser sancionada por ello por la Inspección de Trabajo, sino que genera conflictos y falta de motivación entre el personal, y precisamente las relaciones laborales individuales son lo que más le preocupan como gestor de recursos humanos, pues sus objetivos principales son seleccionar al mejor candidato para el puesto, retenerlo y motivarle, favorecer su desarrollo profesional en un buen entorno laboral y cumplir rigurosamente la normativa legal vigente garantizando los derechos laborales de sus trabajadores, sin olvidar la productividad!

Actividad 1: Normas laborales

1.1. Ordena jerárquicamente las normas laborales aplicables en tu sector profesional.

El Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma (DAM) pertenece al sector tecnológico, específicamente dentro del ámbito de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). En este sector, las normas laborales aplicables en España pueden ordenarse jerárquicamente de la siguiente manera:

1. Normas internacionales

- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): Regulaciones sobre condiciones de trabajo, jornada laboral, protección del trabajador, entre otros.

2. Normativa de la Unión Europea

- Directivas y Reglamentos de la UE: Incluyen normativas sobre protección de datos (GDPR), derechos laborales digitales, teletrabajo, igualdad de oportunidades, etc.

3. Constitución Española (1978)

La CE de 1978, se enmarca dentro del modelo de Estado Social y democrático de derecho, que implica el reconocimiento de un contenido laboral:

- Artículo 35 - Derecho al trabajo: Reconoce el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión y oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador y su familia.
- Artículo 37 - Negociación colectiva y conflictos laborales: Garantiza el derecho a la negociación colectiva entre trabajadores y empresarios. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo (como la huelga o el cierre patronal).
- Artículo 28 - Libertad sindical: Establece el derecho a la libertad sindical, permitiendo la creación de sindicatos y la posibilidad de afiliarse o no a ellos. Se protege el derecho de huelga de los trabajadores.
- Artículo 40 - Promoción del bienestar laboral: Obliga a los poderes públicos a garantizar el progreso social y económico. Se compromete a asegurar un reparto equitativo de la renta y una política orientada al pleno empleo. Promueve la seguridad e higiene en el trabajo.
- Artículo 41 - Seguridad Social: El Estado garantiza un sistema de Seguridad Social para todos los ciudadanos, especialmente en casos de necesidad (desempleo, jubilación, enfermedad, etc.).
- Artículo 42 - Protección de los trabajadores en el extranjero: Establece que el Estado debe velar por los derechos de los trabajadores españoles que prestan servicios fuera del país.
- Artículo 129 - Participación de trabajadores en empresas: Promueve la participación de los trabajadores en la gestión y dirección de las empresas.

4. Leyes estatales

Las leyes estatales se dividen en leyes orgánicas y leyes ordinarias.

- **Leyes Orgánicas en materia laboral:** Son aquellas que regulan materias fundamentales y requieren mayoría absoluta para su aprobación.
    - **Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical (2 de agosto)**: Regula el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos y afiliarse a ellos. Garantiza la negociación colectiva y el derecho a la huelga.

- **Leyes Ordinarias en materia laboral:** Regulan aspectos laborales más específicos y requieren mayoría simple para su aprobación. Algunas de las más relevantes son:

- **Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**: Garantiza la seguridad y salud de los trabajadores. Establece medidas para prevenir accidentes y enfermedades laborales.
- **Ley 14/1994, de Empresas de Trabajo Temporal (ETT)**: Regula las empresas de trabajo temporal y los contratos de puesta a disposición.
- **Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**: Introduce cambios en la contratación, despidos y flexibilidad laboral.
- **Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia (Ley de Teletrabajo)**: Establece los derechos y obligaciones en el teletrabajo.

5. Normas con rango de ley

Son normas con la misma jerarquía que las leyes, pero pueden ser aprobadas por el Gobierno bajo ciertas condiciones.

- **Reales Decretos Legislativos (RDL)**
  - **Real Decreto Legislativo 2/2015**, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores. Norma fundamental que regula las relaciones laborales en España.
  - **Real Decreto Legislativo 8/2015**, por el que se aprueba la Ley General de la Seguridad Social

- **Reales Decretos-Leyes (RDLey):** Se aprueban en situaciones de urgencia y necesidad, pero deben ser convalidados por el Congreso.
  - **Real Decreto-Ley 32/2021, de Reforma Laboral**: Modifica la contratación temporal y los ERTE.
  - **Real Decreto-Ley 28/2020, de Trabajo a Distancia**: Reguló inicialmente el teletrabajo antes de la Ley 10/2021.

6. Reglamentos

Son normas de rango inferior a la ley aprobadas por el Gobierno de carácter subsidiario ya que desarrolla el contenido de una ley (reglamentos ejecutivos) en la mayoría de los casos, y en otros regula una materia concreta ante la ausencia de una ley (reglamento autónomo). Las normas reglamentarias más importantes son los Reales Decretos del Consejo de Ministros y las Órdenes Ministeriales aprobadas por cada Ministerio.

Un ejemplo sería el Real Decreto 486/1997, sobre seguridad y salud en los lugares de trabajo; o la Orden ESS/982/2013, que regula el uso de los certificados electrónicos en la Seguridad Social.

7. Convenios colectivos

Los convenios colectivos son básicamente acuerdos escritos libremente negociados entre organizaciones sindicales o representantes legales de los trabajadores y las asociaciones de empresarios o éstos mismos, con eficacia normativa, en los que se fijan las condiciones de trabajo y los derechos y obligaciones de las partes en un ámbito laboral (empresa, sector, provincia, Comunidad Autónoma o nación) para un periodo de tiempo.

El Convenio aplicable a un trabajador es el que corresponda al sector profesional al que pertenezca la empresa en la que presta sus servicios, pero nunca el del puesto de trabajo que desempeñe.

Para el sector tecnológico, suele aplicarse el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado (TIC).

8. Contrato de Trabajo

El contrato de trabajo individual también cumple una función normativa en cuanto que regula las condiciones de la relación laboral de un trabajador y empresario en particular.

9. La costumbre laboral

Es una norma de origen extra-estatal creada e impuesta por la sociedad de forma espontánea cuya aplicación sólo será posible cuando no exista otra norma jurídica aplicable y se trate de un uso o práctica local y profesional, ello supone que debe estar vigente en la localidad y en el sector profesional en el que se desenvuelve la relación laboral a la que se va a aplicar. Aunque tiene valor jurídico necesita ser probada por quien la alega pues los jueces no la aplicarán de oficio.

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

El principio de norma más favorable es un principio del derecho laboral que establece que, cuando existan varias normas aplicables a una misma situación laboral, se deberá **aplicar la que sea más beneficiosa para el trabajador**.

Este principio está recogido en el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que, en caso de conflicto entre normas laborales, se aplicará la más favorable para el trabajador.

Ejemplo práctico

Imaginamos que en una empresa existen tres normas que regulan el número de días de vacaciones anuales:

- El Estatuto de los Trabajadores establece 30 días naturales de vacaciones al año.
- El Convenio Colectivo del sector establece 25 días laborables de vacaciones al año.
- El contrato individual de un trabajador establece 26 días laborables de vacaciones al año.

Aplicación del principio de norma más favorable: Si consideramos que 25 días laborables equivalen aproximadamente a 35 días naturales, el convenio colectivo sería más favorable que el Estatuto. Pero, como el contrato individual otorga 26 días laborables, que es más que el convenio, se aplica este. Por lo tanto, se aplicarán 26 días laborables de vacaciones, porque es la norma más favorable para el trabajador.

1.3. Describe el significado del principio jurídico "pro operario".

El principio "pro operario" es un principio del derecho laboral que establece que, cuando haya dudas en la interpretación de una norma laboral, se debe aplicar la opción más favorable al trabajador.

La diferencia entre "pro operario" y "norma más favorable" radica en que el principio de norma más favorable se aplica cuando hay varias normas y se debe elegir la más beneficiosa para el trabajador. En cambio, el principio "pro operario" se aplica cuando hay dudas en la interpretación de una norma, eligiendo la opción más favorable.

Ejemplo "norma más favorable": Si una ley da 30 días de vacaciones y un convenio 35 días, se aplica el convenio.
Ejemplo "pro operario": Si un contrato dice "el trabajador tiene derecho a incentivos" sin especificar si son mensuales o anuales, se interpretará de la manera más favorable para él.

1.4. ¿Qué entiendes por derechos adquiridos?

Los derechos adquiridos son aquellos derechos laborales que el trabajador ha obtenido a través de su trabajo o por la normativa vigente, y que no pueden ser vulnerados por cambios normativos o decisiones de la empresa sin un acuerdo que lo permita.

Actividad 2: Derechos y deberes laborales

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.

2.1. Libre sindicación individual y colectiva.

Contenido básico: Este derecho garantiza que el trabajador puede afiliarse a un sindicato o formar uno sin que su empleador pueda interferir. Además, se reconoce el derecho a la negociación colectiva, lo que permite a los sindicatos negociar condiciones laborales en nombre de los trabajadores. Es un derecho fundamental para defender los intereses de los trabajadores.

¿El trabajador o trabajadora puede renunciar a este derecho mediante pacto en el contrato de trabajo? No. El derecho a la sindicación es irrenunciable, ya que forma parte de los derechos fundamentales de los trabajadores y está protegido por la Constitución Española. Ningún pacto en el contrato de trabajo puede limitar este derecho.

2.2. Derecho a la ocupación efectiva.

Contenido básico: Este derecho implica que el trabajador tiene derecho a ejercer el trabajo para el que fue contratado de forma efectiva. El trabajador no debe ser asignado a tareas diferentes de las que se acordaron inicialmente en el contrato sin su consentimiento.

¿El trabajador o trabajadora puede renunciar a este derecho mediante pacto en el contrato de trabajo? No. El derecho a la ocupación efectiva es irrenunciable y está protegido por el principio de buena fe contractual. Cualquier pacto que implique renunciar a este derecho sería inválido.

2.3. Derecho a no discriminación para el empleo.

Contenido básico: Este derecho garantiza que el trabajador no pueda ser discriminado por razones de sexo, raza, religión, orientación sexual, ideología política, discapacidad, etc. a la hora de acceder al empleo o en sus condiciones laborales.

¿El trabajador o trabajadora puede renunciar a los mismos mediante pacto en el contrato de trabajo? No. La no discriminación es un principio fundamental del derecho laboral y está protegido tanto por la Constitución como por varias leyes europeas. No puede ser renunciado ni modificado mediante pacto en el contrato de trabajo.

2.4. Derecho a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

Contenido básico: Este derecho asegura que el trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones seguras y saludables. La empresa tiene la obligación de prevenir riesgos laborales y garantizar un ambiente de trabajo que no ponga en peligro la salud o la seguridad del trabajador.

¿El trabajador o trabajadora puede renunciar a los mismos mediante pacto en el contrato de trabajo? No. La seguridad y la salud laboral son derechos irrenunciables. Las empresas deben cumplir con las normas de seguridad y salud establecidas, y los trabajadores no pueden renunciar a estas condiciones ni mediante pacto individual ni colectivo.

2.5. Derecho al respeto de la intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

Contenido básico: Este derecho protege la intimidad personal del trabajador, garantizando que su privacidad no sea invadida de manera injustificada en el ámbito laboral. Además, incluye el derecho a ser tratado con dignidad y respeto, sin sufrir humillaciones o trato vejatorio.

¿El trabajador o trabajadora puede renunciar a los mismos mediante pacto en el contrato de trabajo? No. El derecho a la intimidad y el derecho al respeto a la dignidad son derechos fundamentales. No pueden ser renunciados ni modificados a través de pacto alguno en el contrato de trabajo.

Actividad 3: Tipos de contrato

Indica el tipo de contrato de trabajo que corresponda en cada caso.

FOLTAICA S.L. Empresa de Servicios energéticos con varios centros de trabajo distribuidos en diferentes provincias, necesita cubrir diferentes puestos, lo que hace preciso determinar la modalidad y condiciones de contratación. Los puestos a cubrir son:

1. Un puesto de comercial a jornada completa cuya titular se haya de baja por riesgo durante el embarazo, y una vez agotado el descanso por maternidad quedará en situación de excedencia por cuidado de hijos durante un año.

Modalidad de contratación: Contrato de sustitución por baja por riesgo durante el embarazo y maternidad.

Razón: Este contrato está diseñado específicamente para cubrir ausencias de trabajadores por situaciones como baja por maternidad, riesgo durante el embarazo, etc. Se utiliza para sustituir a la persona mientras dure su ausencia y la reincorporación está claramente vinculada al regreso del titular.

Duración mínima: El contrato dura lo que dure la baja por riesgo durante el embarazo, o el permiso por maternidad.

Duración máxima: El contrato de sustitución puede durar hasta que el trabajador sustituido vuelva, es decir, hasta que finalice el descanso por maternidad y la posterior excedencia por cuidado de hijos. La duración de este contrato se adapta a la ausencia de la trabajadora, y puede llegar hasta un máximo de 3 años si se combina con el permiso por excedencia para cuidado de hijos, dependiendo del tipo de excedencia.

2. Se contratará por tiempo indefinido a un mozo a jornada completa.

Modalidad de contratación: Contrato indefinido a jornada completa.

Razón: El contrato indefinido es el tipo más adecuado para puestos estables y permanentes, como el de un mozo de almacén, que no depende de ninguna circunstancia temporal. No hay una justificación para utilizar un contrato temporal en este caso.

Duración mínima y máxima: Indefinido (no tiene una duración específica, se considera una relación laboral permanente).

3. Un puesto de administrativo o administrativa a tiempo parcial, siendo el perfil requerido una persona recién titulada en formación profesional de la familia de Administración de Empresas.

Modalidad de contratación: Contrato a tiempo parcial (temporal o de prácticas).

Razón: Al ser un puesto para una persona recién titulada, el contrato podría ser un contrato de prácticas, que es una modalidad de contrato diseñada para dar formación a los jóvenes trabajadores. Si el trabajo no está relacionado con formación, puede ser un contrato temporal a tiempo parcial, dependiendo de la duración del contrato.

Duración mínima y máxima:

- **Contrato de prácticas:** Mínima 6 meses y máxima: 2 años.
- **Contrato temporal a tiempo parcial:** La duración mínima depende de las necesidades de la empresa, pero generalmente es de seis meses. La duración máxima es de 1 año, prorrogable si fuera necesario.

4. 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.

Modalidad de contratación: Contrato temporal por obra o servicio determinado.

Razón: El contrato por obra o servicio determinado es adecuado para trabajos que tienen una duración limitada y están vinculados a un proyecto concreto, como la actualización de una base de datos y la implantación de una aplicación informática.

Duración mínima y máxima:

- Mínima: El contrato durará lo que dure la obra o el proyecto, es decir, hasta la finalización de la implementación de la aplicación.
- Máxima: La duración máxima es de 3 años (se puede prorrogar, pero no más allá de este plazo).

5. Durante los tres meses de verano se contratará a un técnico o técnica de eficiencia energética de edificios con el fin de reforzar la plantilla al existir un volumen mayor de actividad en ciertas localidades costeras.

Modalidad de contratación: Contrato temporal de temporada.

Razón: Este tipo de contrato es ideal para cubrir necesidades estacionales, como el aumento de actividad en verano, especialmente cuando la empresa necesita refuerzos puntuales.

Duración mínima y máxima:

- Mínima: 3 meses (el periodo estacional de verano).
- Máxima: 6 meses, ya que se trata de un contrato estacional, dependiendo de la actividad.

6. Tras la jubilación parcial de la supervisora a los 60 años de edad, quien ha reducido su jornada a 3 días a la semana, se contratará a un técnico superior titulado en Formación Profesional que cubrirá la parte de jornada vacante.

Modalidad de contratación: Contrato de relevo.

Razón: El contrato de relevo está diseñado para cubrir las horas no trabajadas por los empleados que se jubilan parcialmente, permitiendo que el trabajador contratado asuma parte de la jornada reducida.

Duración mínima y máxima:

- Mínima: El contrato de relevo puede durar lo que dure la reducción de jornada del trabajador jubilado.
- Máxima: No hay una duración máxima establecida, ya que el contrato se ajusta a la duración de la jubilación parcial del trabajador y su reducción de jornada.

7. Durante los periodos vacacionales de los trabajadores y trabajadoras fijos de plantilla la empresa se ve obligada a cubrir los puestos con sustitutos.

Modalidad de contratación: Contrato de interinidad.

Razón: El contrato de interinidad es adecuado para cubrir temporalmente puestos vacantes, en este caso, debido a las vacaciones de los trabajadores de plantilla.

Duración mínima y máxima:

- Mínima: El tiempo de las vacaciones (dependiendo del tiempo de ausencia del trabajador titular).
- Máxima: 6 meses, aunque puede prolongarse si la vacante se mantiene durante más tiempo, siempre con un límite de 3 años en total.

8. Junto al técnico jefe de equipo prestará servicios un trabajador de 19 años no titulado al que se le facilitará la formación teórica precisa.

Modalidad de contratación: Contrato de formación y aprendizaje.

Razón: Este tipo de contrato es adecuado para jóvenes sin titulación que van a recibir formación en el puesto de trabajo. Se busca que el trabajador adquiera conocimientos teóricos y prácticos mientras trabaja.

Duración mínima y máxima:

- Mínima: 1 año.
- Máxima: 3 años, dependiendo de la titulación y del sector.

9. La Dirección de la empresa es asumida por el socio principal, quien además forma parte del Consejo de Administración.

Modalidad de contratación: No aplica contrato de trabajo.

Razón: El socio principal de la empresa no necesita un contrato de trabajo, ya que su relación con la empresa está vinculada a su papel como socios y parte del Consejo de Administración. Este tipo de relaciones no requiere un contrato laboral.

10. El servicio de limpieza es desarrollado por personal suministrado por una empresa externa contratada al efecto.

Modalidad de contratación: Contrato con una empresa de trabajo temporal (ETT).

Razón: Cuando una empresa subcontrata servicios a través de una ETT, los trabajadores que prestan el servicio son empleados de la ETT y no de la empresa principal. Este tipo de contrato es el adecuado para cubrir estos servicios externos.

Duración mínima y máxima:

- Mínima: Depende de las necesidades de la empresa, pero generalmente sería de seis meses.
- Máxima: 1 año (dependiendo de los acuerdos de subcontratación).

Actividad 4: Convenios colectivos

Consultando alguno de los Convenios Colectivos vigentes aplicables en tu sector profesional, contesta a las siguientes cuestiones:

He consultado el Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública.

4.1. Jornada máxima

Indica cuál es la jornada máxima anual establecida por el Convenio y pon un ejemplo de jornada a tiempo parcial.

La jornada máxima anual establecida por el convenio es de 1.800 horas.

Ejemplo de jornada a tiempo parcial: Si la jornada completa son 40 horas semanales, una jornada a tiempo parcial podría ser de 20 horas semanales.

¿Tienen derecho a una pausa durante la jornada diaria? ¿Se considera este descanso tiempo de trabajo efectivo?

El derecho a la pausa para descansar en jornadas superiores a 6 horas no está especificado en el convenio, pero generalmente se refiere a la legislación laboral general, como el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que *Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.*

4.2. Horas extraordinarias

¿Permite el convenio la realización de cualquier tipo de horas extraordinarias?

El Convenio Colectivo permite la realización de horas extraordinarias, pero busca reducirlas al mínimo. Se permiten en casos de siniestros, daños urgentes y picos de producción, siempre que no sea posible contratar temporalmente. Las horas extra se compensarán preferentemente con descanso incrementado en un 75%.

¿Está obligado a realizarlas el trabajador o trabajadora?

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo.

¿Cuántas horas extraordinarias puede realizar en un día, y en un año?

El Estatuto de los Trabajadores no establece un límite específico de horas extraordinarias que se pueden realizar en un solo día. Sin embargo, la jornada laboral diaria, incluidas las horas extraordinarias, no debe superar las 9 horas, salvo que se acuerde otra distribución en el convenio colectivo o mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

La cantidad máxima de horas extraordinarias anuales permitidas está regulada por la legislación vigente, que establece un máximo de 80 horas anuales.

4.3. Duración periodo de prueba

¿Qué duración podrá tener el periodo de prueba?

En el ingreso de las personas trabajadoras, podrá pactarse un periodo de prueba de acuerdo con la siguiente escala correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales:

Área funcional 1 (Actividades de gestión y administración de medios y procesos, y actividades de administración interna) **y 2** (Actividades relacionadas con la atención al usuario, interno y externo) del Convenio Colectivo	
GRUPO A	6 meses
GRUPO B	6 meses
GRUPO C	4 meses
GRUPO D	3 meses
GRUPO E	3 meses
Área funcional 3 (Desarrollo de software, Programación y Explotación de Sistemas) **y 4** (Consultoría) del Convenio Colectivo	
GRUPO A	6 meses
GRUPO B	6 meses
GRUPO C	6 meses
GRUPO D	6 meses
GRUPO E	3 meses
Área funcional 5 (Estudios de mercado) del Convenio Colectivo	
GRUPO A	6 meses
GRUPO B	6 meses
GRUPO C	3 meses
GRUPO D	3 meses
GRUPO E	3 meses para los contratos fijos discontinuos y 15 días para los contratos eventuales por circunstancias de la producción.

¿Es posible pactar un periodo de prueba con cualquier trabajador o trabajadora?

Sí, pero debe estar reflejado en el contrato de trabajo. Durante este periodo, el trabajador tiene los mismos derechos y obligaciones que el resto del personal, excepto en lo relacionado con la finalización del contrato, ya que cualquiera de las partes puede desistir sin preaviso ni indemnización.

Si el trabajador se encuentra en situaciones como incapacidad temporal, nacimiento, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o violencia de género, el periodo de prueba se interrumpe hasta que finalice dicha situación.

4.4. Duración de las vacaciones

¿Cuál será la duración de las vacaciones de un trabajador o una trabajadora a jornada completa y de un empleado o empleada a tiempo parcial que han prestado servicios un año completo?

- **Trabajador/a a jornada completa:** Tendrá derecho a 23 días laborables de vacaciones anuales retribuidas. En algunas empresas con jornada intensiva de dos o más meses o con días no laborables adicionales, el período de vacaciones se reduce a 22 días laborables.
- **Trabajador/a a tiempo parcial:** La duración de las vacaciones no se reduce proporcionalmente, ya que el Estatuto de los Trabajadores y la jurisprudencia establecen que los trabajadores a tiempo parcial tienen el mismo número de días de vacaciones que los de jornada completa. También disfrutarán de 23 días laborables de vacaciones si han trabajado durante un año completo.

Otras consideraciones:

Si las vacaciones coinciden con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia, se podrán disfrutar en una fecha distinta, incluso si ha terminado el año natural.

Si la incapacidad temporal es por otras causas, las vacaciones se podrán disfrutar después de la recuperación, pero dentro de los 18 meses siguientes al final del año en que se generaron.

¿Puede la empresa fijar unilateralmente la fecha de disfrute de las vacaciones?

No, la empresa no puede fijar unilateralmente la fecha de disfrute de las vacaciones.

Según el Artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, las vacaciones se fijan de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, conforme al calendario de vacaciones de la empresa.

Además, el Artículo 21 del Convenio Colectivo establece que las vacaciones deben iniciarse en día laborable.

Si la empresa tiene un período fijo anual para que toda la plantilla disfrute de sus vacaciones, este deberá respetarse.

Si coinciden con una incapacidad temporal por embarazo, parto, lactancia o suspensión del contrato por maternidad/paternidad, el trabajador tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones en otra fecha.

En caso de desacuerdo, el trabajador puede recurrir a la jurisdicción social, que podrá determinar la fecha de disfrute de las vacaciones.

Actividad 5: Permisos

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.

1. Matrimonio del trabajador o la trabajadora:
    - **Duración:** 15 días naturales.
    - **Tipo:** Permiso retribuido (Artículo 22.a del Convenio y Artículo 37.3.a del Estatuto de los Trabajadores).
2. Fallecimiento de un abuelo:
    - **Duración:** 2 días laborables (4 días si hay desplazamiento).
    - **Tipo:** Permiso retribuido (Artículo 22.b del Convenio y Artículo 37.3.b del ET).
3. Baja médica de 20 días:
    - **Duración:** Según la duración de la incapacidad temporal.
    - **Tipo:** Suspensión del contrato no retribuida por la empresa, aunque el trabajador puede recibir prestación por incapacidad temporal a través de la Seguridad Social o la mutua.
4. Traslado de domicilio:
    - **Duración:** 1 día laborable.
    - **Tipo:** Permiso retribuido (Artículo 22.d del Convenio y Artículo 37.3.c del ET).
5. Asistencia a un curso de formación o perfeccionamiento profesional:
    - **Duración:** Variable, según acuerdo con la empresa.
    - **Tipo:** Puede ser permiso retribuido si es formación obligatoria o pactada en convenio o permiso sin sueldo si es por iniciativa del trabajador (Artículo 23 del Convenio).
6. Descanso por nacimiento de hijo:
    - **Duración:** 16 semanas (repartidas entre ambos progenitores).
    - **Tipo:** Suspensión del contrato retribuida por la Seguridad Social (Artículo 48.4 del ET).
7. Asistencia a juicio como testigo de parte:
    - **Duración:** Por el tiempo indispensable.
    - **Tipo:** Permiso no retribuido, salvo que se trate de un deber público inexcusable (Artículo 22.e del Convenio y Artículo 37.3.d del ET).

8. Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto:
    - **Duración:** Por el tiempo indispensable.
    - **Tipo:** Permiso retribuido (Artículo 22.g del Convenio y Artículo 37.3.f del ET).
9. Excedencia por cuidado de hijos menores de 3 años:
    - **Duración:** Hasta 3 años.
    - **Tipo:** Suspensión del contrato sin derecho a salario, pero con reserva del puesto de trabajo el primer año (Artículo 46.3 del ET).
10. La huelga:
    - **Duración:** Indefinida mientras dure la huelga.
    - **Tipo:** Suspensión del contrato no retribuida, ya que el trabajador no percibe salario ni cotiza mientras esté en huelga (Artículo 45.1.u del ET).

Actividad 6: Reducción de jornada

Indica tres casos en los que se contemple la posibilidad de que el trabajador o la trabajadora pueda exigir a la empresa una reducción de jornada.

Tres casos en los que un trabajador o trabajadora puede exigir a la empresa una reducción de jornada, según el Estatuto de los Trabajadores (ET) y el convenio aplicable:

1. Cuidado de un menor de 12 años o de una persona con discapacidad

- **Fundamento legal:** Artículo 37.6 del ET y Artículo 40.A.3 del convenio.
- **Duración de la reducción:** Entre un octavo (12,5%) y la mitad (50%) de la jornada diaria.
- **Reducción salarial:** Sí, en la misma proporción que la reducción de jornada.
- **Condiciones:**
    - Puede solicitarlo cualquier persona trabajadora que tenga la guarda legal de un menor de hasta 12 años o una persona con discapacidad que no realice actividad retribuida.
    - Si dos trabajadores de la misma empresa solicitan la reducción por el mismo sujeto, la empresa puede limitar su disfrute simultáneo por razones organizativas.

2. Cuidado de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad

- **Fundamento legal:** Artículo 37.6 del ET y Artículo 40.A.3 del convenio.
- **Duración de la reducción:** Entre un octavo (12,5%) y la mitad (50%) de la jornada diaria.
- **Reducción salarial:** Sí, en la misma proporción que la reducción de jornada.
- **Condiciones:**

    - Se aplica si el familiar no puede valerse por sí mismo por razones de edad, accidente o enfermedad, y no desempeña una actividad retribuida.

3. Reducción de jornada por lactancia o nacimiento prematuro

- **Fundamento legal:** Artículo 37.4 y 37.5 del ET y Artículo 40.A.1 y 40.A.2 del convenio.
- **Opciones:**
    - Ausencia de 1 hora al día (divisible en dos fracciones).
    - Reducción de media hora de la jornada diaria.
    - Acumulación en jornadas completas (según acuerdo con la empresa o el convenio).
- **Reducción salarial:**
    - No si se usa la ausencia de 1 hora o la acumulación en jornadas completas.
    - Sí si se extiende el permiso de lactancia hasta los 12 meses del bebé.
- **Condiciones:**
    - Aplica hasta que el bebé cumpla 9 meses (o 12 meses con reducción proporcional del salario).
    - Puede ser disfrutado indistintamente por cualquiera de los progenitores.

Actividad 7: Confeccionar una nómina

Confecciona la nómina del mes de junio y calcula el salario neto partiendo de los siguientes datos:

- Categoría profesional: Ingeniero Técnico.
- Contrato indefinido a tiempo completo.
- Grupo de cotización 2º.
- Retribución pactada en el contrato:
    - Salario base: 1300,00 €.
    - Plus de convenio: 180,50 €.
    - Dos pagas extraordinarias de cuantía igual al salario base (junio y diciembre). Una de ellas la recibe este mes.
    - Plus transporte: 60,00 €.
    - En el mes de junio ha realizado horas extraordinarias, por lo que le abonan 178,00 €.
- La empresa debe descontarle este mes por orden judicial en concepto de embargo por impago de una multa de tráfico 130 €.
- El tipo de retención por IRPF es de un 8 %.

1. Cálculo del salario bruto

El salario bruto incluye todos los conceptos salariales:

Concepto	Importe (€)
Salario base	1.300,00
Plus de convenio	180,50
Paga extra de junio	1.300,00
Horas extraordinarias	178,00
Plus transporte	60,00
TOTAL SALARIO BRUTO	**3.018,50**

2. Cálculo de la base de cotización a la Seguridad Social (SS)

Para la base de cotización, sumamos todos los conceptos salariales, excepto el plus de transporte, que no cotiza.

Base de cotización SS = 1.300 + 180,50 + 1.300 + 178 = 2.958,50€

La base de cotización por horas extras es 178,00 € (se cotiza aparte).

3. Cálculo de las cotizaciones a la Seguridad Social

Los tipos de cotización son:

- **Contingencias comunes**: 6,45% sobre la base de cotización general.
- **Desempleo**: 1,55% sobre la base de cotización general.
- **Formación profesional**: 0,10% sobre la base de cotización general.
- **Horas extras** (Fuerza mayor: 2%, Resto: 4,70%). Usamos el 4,70**%** por ser extras normales.

Cálculo de cada deducción:

Concepto	Base (€)	Tipo (%)	Descuento (€)
Contingencias comunes	2.958,50	6,45	190,86
Desempleo	2.958,50	1,55	45,86
Formación profesional	2.958,50	0,10	2,96
Cotización horas extras	178,00	4,70	8,37
TOTAL COTIZACIONES SS			**248,05**

4. Cálculo del IRPF

El IRPF se aplica a todos los conceptos salariales excepto el plus de transporte, ya que es un concepto extrasalarial.

Base sujeta a IRPF: 1.300 + 180,50 + 1.300 + 178 = 2.958,501€

Tipo de retención: **8%** IRPF = 2.958,50 × 0,08 = 236,68€

5. Aplicación del embargo

Se descuenta un embargo judicial de 130 €.

6. Cálculo del salario neto

Salario neto = Salario bruto − Deducciones SS − IRPF − Embargo
3.018,50 − 248,05 − 236,68 − 130 = 2.403,77€

Resumen de la nómina de junio

Concepto	Importe (€)
Salario base	1.300,00
Plus de convenio	180,50
Paga extra de junio	1.300,00
Horas extraordinarias	178,00
Plus transporte	60,00
TOTAL DEVENGADO	**3.018,50**
Deducciones a la SS	-248,05
IRPF (8%)	-236,68
Embargo judicial	-130,00
SALARIO NETO	**2.403,77 €**

El trabajador recibirá 2.403,77 € como salario neto en junio, después de aplicar todas las retenciones y deducciones.

Actividad 8: Sanciones

Manejando un convenio colectivo vigente aplicable en tu sector, describe 5 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.

Cinco incumplimientos laborales según el convenio colectivo y las sanciones aplicables:

1. Falta de puntualidad reiterada (Falta leve)

- **Definición:** Tres faltas de puntualidad en un mes sin causa justificada.
- **Sanción prevista:**
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2. Faltar al trabajo sin justificación dos días en un mes (Falta grave)

- **Definición:** Ausencia injustificada durante dos días dentro del mismo mes.
- **Sanción prevista:**
  - Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
  - Inhabilitación para ascender a una categoría superior por un máximo de un año.

3. Simular la presencia de otra persona trabajadora (Falta grave)

- **Definición:** Usar la ficha, firma, tarjeta u otro medio de control para falsear la asistencia de un compañero.
- **Sanción prevista:**
  - Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
  - Inhabilitación para el ascenso durante un año.

4. Hurto o robo en la empresa o durante el acto de servicio (Falta muy grave)

- **Definición:** Sustracción de bienes de la empresa o de cualquier persona dentro de los locales de trabajo.
- **Sanción prevista:**
  - Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
  - Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
  - Inhabilitación para ascender durante dos años o de forma definitiva.
  - Despido.

5. Acoso por razón de origen racial, religión, orientación sexual o discapacidad (Falta muy grave)

- **Definición:** Actos de acoso que atenten contra la dignidad de una persona en el entorno laboral.
- **Sanción prevista:**
    - Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
    - Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
    - Inhabilitación para ascender durante dos años o de forma definitiva.
    - Despido.

¿Cabe la posibilidad de sancionar estas faltas en cualquier momento posterior a su comisión?

Según el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores, las faltas prescriben en los siguientes plazos, contados desde su comisión:

- **Faltas leves:** 10 días.
- **Faltas graves:** 20 días.
- **Faltas muy graves:** 60 días desde que la empresa tuvo conocimiento y, en cualquier caso, 6 meses después de haberse cometido.

No es posible sancionar las faltas en cualquier momento posterior a su comisión. La empresa debe actuar dentro de los plazos de prescripción establecidos para que la sanción sea válida.

Actividad 9: Indemnizaciones

Indica a continuación en relación a cada caso concreto de extinción, los derechos económicos (indemnización) del trabajador o la trabajadora y si se halla o no en situación legal de desempleo.

1. La incapacidad permanente total del trabajador o trabajadora:
    - **Indemnización:** No hay derecho a indemnización por extinción del contrato, salvo que el convenio colectivo establezca lo contrario.
    - **Situación legal de desempleo:** No, porque se reconoce una pensión de incapacidad permanente total, salvo que el trabajador sea menor de 60 años y opte por no percibir la pensión y busque otro empleo.
    - **Fuente:** Artículo 49.1.e del Estatuto de los Trabajadores (ET)
2. Dimisión del trabajador o trabajadora:
    - **Indemnización:** No tiene derecho a indemnización. Solo cobra el finiquito.
    - **Situación legal de desempleo:** No, porque la dimisión es una decisión voluntaria y no es una causa legal para recibir la prestación por desempleo.
    - **Fuente:** Artículo 49.1.d del ET

3. Agotamiento del plazo pactado en un contrato eventual por circunstancias de la producción:
    - **Indemnización:** 12 días de salario por año trabajado.
    - **Situación legal de desempleo:** Sí, siempre que el trabajador haya cotizado el tiempo suficiente para acceder a la prestación por desempleo.
    - **Fuente:** Artículo 49.1.c del ET
4. Muerte del empresario o de la empresaria sin que los herederos y/o herederas continúen con la actividad empresarial:
    - **Indemnización:** 1 mes de salario.
    - **Situación legal de desempleo:** Sí, ya que la extinción del contrato no es voluntaria.
    - **Fuente:** Artículo 49.1.g del ET
5. Por cierre del negocio siendo la empresa una sociedad mercantil:
    - **Indemnización:** 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 meses (por despido objetivo).
    - **Situación legal de desempleo:** Sí, ya que el trabajador no tiene responsabilidad en el cierre de la empresa.
    - **Fuente:** Artículo 51 y 52.c del ET
6. Por quiebra de la empresa:
    - **Indemnización:** 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 meses (por despido objetivo). Si la empresa no puede pagar, el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) se hace cargo dentro de los límites legales.
    - **Situación legal de desempleo:** Sí.
    - **Fuente:** Artículo 33 del ET y normativa del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)
7. Despido disciplinario del trabajador o de la trabajadora por malos tratos verbales a un compañero o compañera:
    - **Indemnización:** No hay derecho a indemnización, solo el finiquito.
    - **Situación legal de desempleo:** Sí, siempre que el despido no sea declarado procedente en un juicio y el trabajador haya cotizado lo suficiente.
    - **Fuente:** Artículos 54 y 55 del ET
8. Mutuo acuerdo de las partes:
    - **Indemnización:** Se puede pactar una indemnización, pero no es obligatoria.
    - **Situación legal de desempleo:** No, porque la extinción del contrato es voluntaria y no está prevista en la ley como causa de acceso a la prestación.
    - **Fuente:** Artículo 49.1.a del ET
9. Despido por causas objetivas:
    - **Indemnización:** 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 meses.

    - **Situación legal de desempleo:** Sí.
    - **Fuente:** Artículo 52.c y 53 del ET
10. Despido colectivo:
    - **Indemnización:** 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 meses (salvo que se pacte una mejora en la negociación colectiva).
    - **Situación legal de desempleo:** Sí.
    - **Fuente:** Artículo 51 del ET

Independientemente de la causa de extinción del contrato, el trabajador siempre tiene derecho a cobrar su finiquito, que incluye:

- Salario pendiente de los días trabajados en el mes de la extinción.
- Pagas extraordinarias no prorrateadas.
- Vacaciones no disfrutadas.
- Horas extra pendientes de pago (si las hubiera).

Actividad 10: Despidos

De forma esquematizada, explica las actuaciones a seguir y las cantidades a las que pudiera tener derecho un trabajador o una trabajadora con antigüedad en su empresa desde el 1 de marzo de 2015, que recibe una carta de despido con efectos desde el 31 de marzo de 2020, y la impugna ante el órgano de la Administración pública encargado de las funciones de mediación, arbitraje y conciliación, teniendo lugar el acto de conciliación el 28 de abril de 2020. La empresa reconoce la improcedencia del despido tras el acto de conciliación administrativa, depositando la indemnización legal en el Juzgado Social el día 19 de mayo.

Los datos laborales del trabajador o trabajadora son:

- Salario base: 1345 €/mes.
- Plus Convenio: 275 €/mes.
- Antigüedad: 200 €/mes.
- Plus transporte: 115 €/mes.
- Tiene dos pagas extras de 1545 € cada una.

1. Actuaciones a seguir y plazos

Fuente: Artículos 55 y 56 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

1. **Recepción de la carta de despido**: 31 de marzo de 2020
    - El trabajador tiene 20 días hábiles para impugnar el despido.
    - Plazo máximo: 27 de abril de 2020 (sin contar fines de semana ni festivos).

2. **Presentación de la papeleta de conciliación** ante el órgano administrativo correspondiente (SMAC o equivalente en la comunidad autónoma). Antes del 27 de abril de 2020.
    - Esto suspende el plazo hasta que se celebre la conciliación.
3. **Acto de conciliación**: 28 de abril de 2020
    - La empresa reconoce la improcedencia del despido.
    - Se dispone de 48 horas para readmitir al trabajador o indemnizarlo.
    - La empresa deposita la indemnización en el Juzgado: 19 de mayo de 2020.

2. Cálculo de la indemnización por despido improcedente

Fuente: Artículo 56 del ET

La indemnización por despido improcedente es 33 días de salario por año trabajado desde el 12 de febrero de 2012.

2.1 Cálculo de la antigüedad del trabajador

- **Antigüedad:** 1 de marzo de 2015
- **Fecha de despido:** 31 de marzo de 2020
- **Tiempo trabajado:** 5 años y 1 mes (61 meses en total)

2.2 Cálculo del salario diario

- **Salario mensual** = 1345 + 275 + 200 + 115 = 1935 €/mes
- **Pagas extras**: 1545 € × 2 / 12 = 257,50 €/mes
- **Salario total** = 1935 + 257,50 = 2192,50 €/mes
- **Salario diario =** 2192,50 / 30 = 73,08 €/día

2.3 Cálculo de la indemnización

- **33 días por año trabajado** = (33 días × 5 años + (33/12 × 1 mes)) = 168,75 días
- **Indemnización** = 168,75 días × 73,08 €/día = 12.336,75 €

3. Salarios de tramitación

Fuente: Artículo 56.2 del ET

Los salarios de tramitación solo se generan si la empresa readmite al trabajador, lo cual no ocurre en este caso. Por lo tanto, no hay salarios de tramitación.

4. Resumen final

- **Actuaciones seguidas**:

    - Impugnación en 20 días hábiles
    - Conciliación el 28 de abril de 2020
    - Indemnización depositada el 19 de mayo de 2020
- **Derechos del trabajador**:
    - Indemnización: 12.336,75 €
    - No hay salarios de tramitación
    - Tiene derecho a prestación por desempleo