

Actividad 1: Investigación y Presentación de un Convenio Colectivo (4 puntos)

1. Investigación: Selecciona un convenio colectivo relevante. Para un programador IT en Albacete, se suelen usar uno de estos dos convenios colectivos, dependiendo de:

Si la empresa tiene como sector de actividad IT, aplicamos el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública.

Si no es así, pero tiene departamentos de informática, se usa el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Albacete.

Voy a investigar el primero porque parece el más probable que se utilice en un trabajo hipotético.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE CONSULTORÍA Y ESTUDIOS DE MERCADO Y DE LA OPINIÓN PÚBLICA

Investiga y recopila información sobre:

Estructura del convenio.

-Ámbito de aplicación:

Territorial estatal, en toda España.

Aplica a empresas de consultoría, desarrollo de software, servicios informáticos, estudios de mercado y opinión pública.

Incluye a todos los trabajadores de empresas de este tipo

-Duración: Se suele renovar de 1 a 3 años

- Los trabajadores se clasifican en grupos profesionales según sus funciones y responsabilidades

-Jornada laboral: máximo 1800 horas anuales.

Jornada continua o partida, según empresa.

Horas extraordinarias reguladas y limitadas con compensación económica o tiempo de descanso.

- 30 días de vacaciones por año
- Salario según tablas salariales. Incluye complementos salariales como antigüedad, nocturnidad o peligrosidad.
- Teletrabajo regulado para que la empresa proporcione los medios necesarios para el teletrabajo.
- Derecho a formación continua, cursos y actividades.

Principales derechos de los trabajadores

- Condiciones laborales dignas
- Vacaciones de 30 días naturales por año
- Permisos retribuidos por motivos personales
- Derecho a formación en prevención de riesgos laborales
- Derecho a conciliación laboral y familiar
- Derecho a formación profesional continua
- Derecho a protección frente a despidos

y deberes de los trabajadores.

- Cumplimiento de las normas como horarios y normas internas.
- Desempeño profesional tanto con el equipo como con las tareas asignadas
- Confidencialidad respecto a la información sensible de la empresa
- Prevención de riesgos laborales al cumplir las normas de seguridad.

Impacto del convenio en el sector laboral.

PUNTOS POSITIVOS

- Este convenio garantiza cierta estabilidad laboral mínima y reduce la precariedad.
- El teletrabajo está bien regulado
- Formación continua
- Conciliación laboral/familiar
- Prevención de riesgos laborales

PUNTOS NEGATIVOS

- Tablas salariales no acordes a la inflación
- Carga de trabajo alta debido a la alta demanda del sector
- Falta de especificidad en ciertos subcampos del sector IT como DevOps, IA o Big Data
- Desigualdad en la aplicación en pymes o startups

2. Análisis: Realiza un análisis crítico sobre cómo el convenio afecta las condiciones laborales. Identifica puntos fuertes y débiles del convenio.

PUNTOS FUERTES

- Promueve la estabilidad laboral
- El teletrabajo es tenido en cuenta y regulado
- Promueve el derecho a la formación continua
- Queda reflejado el derecho a la conciliación laboral y familiar
- Obligatoriedad en formación en prevención de riesgos laborales, lo que protege a los trabajadores frente a posibles accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo

PUNTOS DÉBILES

- Tablas salariales desactualizadas: Creo que no reflejan la realidad del mercado ni la inflación, lo cual puede generar descontento entre los trabajadores.
- No sé si es debido a esto, pero veo cierto efecto 'liana', en el cual para conseguir un aumento de sueldo los trabajadores buscan cambiarse de empresa en vez de pedirlo en la propia, lo cual afecta a generar equipos duraderos y estables.
- Desigualdad en la aplicación en PYMES y startups, donde es más difícil cumplir con todas las disposiciones del convenio, ya que un trabajador puede verse obligado a trabajar como una 'navaja suiza', es decir, una persona que tiene que saber poco de muchas tecnologías, sin profundizar en ninguna y con una elevada carga de trabajo

IMPACTO GENERAL

Bueno, creo que tiene un impacto positivo por lo general, ya que un marco regulador nos protege a los trabajadores y fomenta la estabilidad laboral.

Aunque es necesario que se actualice, no sé si respecto al IPC pero un enfoque tan generalista no creo que sea bueno en un sector tan especializado como IT.

3. Presentación: Crea una presentación visual (PowerPoint, Prezi, etc.) de 10-15 diapositivas. Expón los principales hallazgos de tu investigación y análisis.

La presentación la adjunto en la entrega de la tarea

Actividad 2: Simulación de Negociación Colectiva (3 puntos)

1. Preparación: Forma un equipo de trabajo o varios equipos simulados, donde unos representen a los trabajadores y otros a la empresa. Investiga y prepara argumentos para defender tu posición en la negociación. ¿Qué argumentos darías para mejorar los derechos laborales y beneficios de los trabajadores?

Supongamos que el debate se va a producir en torno a 6 áreas diferentes: salario, duración de la jornada laboral, teletrabajo, formación, permisos y horas extraordinarias.

Voy a tomar parte de la parte de los trabajadores. Mis objetivos serían:

SALARIO: Aumento salarial del 10% acorde al aumento del Índice de Precios de Consumo

JORNADA LABORAL: Reducción de la jornada laboral de 1800 a 1700 horas

TELETRABAJO: Proporcionar más equipos adecuados y herramientas para compensar los gastos para poder ejercer tu trabajo.

FORMACIÓN: 20 horas anuales de formación gratuita en tecnologías emergentes. 2 certificaciones gratuitas anuales.

PERMISOS: Aumentar los permisos retribuidos adicionales para emergencias.

HORAS EXTRAORDINARIAS: Aumentar el tiempo o compensación monetaria con un 50% adicional de salario base.

Los objetivos de la empresa en contraparte podrían ser:

SALARIO: Un aumento del 10% sería inviable, proponer un 5%.

JORNADA LABORAL: Proponer flexibilidad horaria con las mismas horas

TELETREBAJO: Proporcionar equipos como ordenadores portátiles, pero no querer asumir los gastos como internet, luz u otras suscripciones.

FORMACIÓN: No tiene interés en formarte por riesgo a que te vayas a otra empresa con mejor puesto

PERMISOS: Ampliar permisos podría afectar la operatividad

HORAS EXTRAORDINARIAS: 25% adicional en vez de 50% de compensación.

2. Simulación: Realiza una sesión de negociación de 30-45 minutos, reflejando los principales aspectos por escrito. Intenta llegar a un acuerdo beneficioso para ambas partes.

En la simulación, se han llegado a estos acuerdos:

Salario:

- Propuesta inicial de los trabajadores: Aumento del 10% acorde al Índice de Precios de Consumo.
- Propuesta inicial de la empresa: Aumento del 5% debido a limitaciones presupuestarias.
- Resultado final: Ambas partes acordaron un aumento del 7%, equilibrando las necesidades de los trabajadores con la sostenibilidad financiera de la empresa.

Duración de la Jornada Laboral:

- Propuesta inicial de los trabajadores: Reducción de la jornada anual de 1800 a 1700 horas.
- Propuesta inicial de la empresa: Mantener las 1800 horas con mayor flexibilidad horaria.
- Resultado final: Se mantuvieron las 1800 horas anuales, pero con un modelo de flexibilidad horaria que permite a los empleados organizar mejor su tiempo.

Teletrabajo:

- Propuesta inicial de los trabajadores: Más días de teletrabajo, equipos adecuados y compensación de gastos.
- Propuesta inicial de la empresa: Modelo híbrido (3 días en casa, 2 en oficina), equipos básicos y compensación limitada.
- Resultado final: Se acordó un modelo híbrido de 4 días de teletrabajo y 1 día en la oficina, con equipos de gama media-alta (ordenadores portátiles y sillas ergonómicas) y una compensación mensual de 30 € para gastos de internet y electricidad.

Formación:

- Propuesta inicial de los trabajadores: 20 horas anuales de formación gratuita y 2 certificaciones anuales.
- Propuesta inicial de la empresa: 10 horas anuales de formación interna y 1 certificación anual.
- Resultado final: Se acordaron 15 horas anuales de formación gratuita, 2 certificaciones anuales y acceso a plataformas de aprendizaje online. Además, la empresa cubrirá el coste de una recuperación en caso de suspender un examen.

Permisos:

- Propuesta inicial de los trabajadores: Ampliar permisos retribuidos, incluyendo motivos académicos.
- Propuesta inicial de la empresa: Mantener los permisos actuales con flexibilidad para casos excepcionales.
- Resultado final: Se acordó incluir hasta 2 días retribuidos anuales para exámenes académicos y mayor flexibilidad para permisos en emergencias familiares.

Horas Extraordinarias:

- Propuesta inicial de los trabajadores: Retribución del 50% adicional al salario base.
- Propuesta inicial de la empresa: Retribución del 25% adicional.
- Resultado final: Se aceptó la retribución del 50% adicional, con un límite de 80 horas anuales y la opción de compensarlas con tiempo de descanso equivalente (1.5 horas por cada hora extra).

3. Reflexión: Escribe un informe individual de una página sobre tu experiencia en la negociación. Incluye qué tácticas funcionaron, cuáles no, y qué aprendiste del proceso

Tácticas que funcionaron: Empatía y escucha activa, búsqueda de propuestas alternativas, flexibilidad a la hora de ceder en ciertos puntos como la inclusión de días retribuidos para exámenes académicos.

Tácticas que no funcionaron: La rigidez generó tensiones y ralentizó el proceso, lo cual dificultó a veces el avance de ciertos temas como por ejemplo la discusión de la retribución por horas extraordinarias.

Aprendizajes del proceso: Creo que la mejor actitud que se puede llevar es la de buscar un equilibrio que beneficie a ambas partes, en vez de ir a ganar o perder.

Por supuesto, creo que debería de haberme preparado mejor no solo mi parte, sino el punto de vista de la empresa.

Por último, creo que tengo que trabajar en mi flexibilidad y resiliencia, ya que a veces soy muy rígido y he notado que me hubiese tomado algunas cosas como personales si hubiese sido un caso real.

Actividad 3: Análisis de un Caso de Extinción de Contrato de Trabajo (3 puntos)

Descripción: Analiza un caso práctico de extinción de contrato de trabajo, detallando las causas, el proceso legal involucrado y el cálculo del finiquito. Presenta tus conclusiones en un informe escrito.

Datos del Caso Ficticio:

Empleado: Ana García Empresa: Tecnología Avanzada S.A. Fecha de inicio del contrato: 1 de marzo de 2019 Fecha de extinción del contrato: 31 de mayo de 2024 Salario bruto mensual: 2,000 euros Días de vacaciones anuales: 30 días Motivo de la extinción: Despido objetivo por causas económicas.

Análisis:

1. Causas de la Extinción del Contrato: Causa: Despido objetivo por causas económicas. Justificación: La empresa, Tecnología Avanzada S.A., ha justificado el despido por una disminución constante de ingresos en los últimos seis meses, lo que ha llevado a la necesidad de reducir el personal para garantizar la viabilidad de la empresa.

2. Proceso Legal Involucrado: Notificación: Ana García fue notificada con 15 días de antelación, tal y como exige la ley para despidos objetivos. Carta de despido: La empresa entregó una carta de despido en la que se explicaban las causas económicas y la justificación del despido. Indemnización: Ana García tiene derecho a una

indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

3. Cálculo del Finiquito: Salarios Pendientes: Ana trabajó hasta el 31 de mayo de 2024, por lo que tiene derecho a los salarios correspondientes al mes de mayo. Vacaciones No Disfrutadas: Ana tiene 30 días de vacaciones al año, lo que equivale a 2.5 días por mes. Desde enero hasta mayo (5 meses), ha acumulado 12.5 días de vacaciones. Indemnización: Años trabajados: 5 años y 3 meses (redondeando a 5.25 años). Indemnización: 20 días de salario por año trabajado. Salario diario: 2,000 euros / 30 días = 66.67 euros. Indemnización total: 5.25 años * 20 días * 66.67 euros = 7,000.35 euros.

INFORME SOBRE EL CASO FICTICIO

Veo todo correcto, las causas del despido son, aunque dolorosas, razonables. Es una causa económica justificada la de intentar garantizar la viabilidad de la empresa con reducción de personal.

Se le notificó con suficiente antelación el despido (15 días), cumpliendo la normativa. Se le proporcionó una carta de despido con toda la información, causas y justificación.

En el finiquito se le incluye una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

Veamos como calcular correctamente el finiquito

Cabe recordar que la indemnización y el pago de vacaciones no disfrutadas son derechos fundamentales del trabajador.

Finiquito = Salarios pendientes + vacaciones no disfrutadas + indemnización

- **Salarios pendientes:** trabajó todo mayo, por lo que recibe un mes de sueldo, que son **2000 €**
- **Indemnización:** Años trabajados 5 años y 3 meses = $5 + \frac{1}{4} = 5.25$ años
 $20 \text{ días/año} * 5.25 \text{ años} * 66.67 \text{ euros} = \mathbf{7000.35 €}$
- **Vacaciones no disfrutadas:** $2.5 \text{ días/mes} * 5 \text{ meses} = 12.5 \text{ días}$
Salario diario $2000/30 = 66.66$ periódico por día.
 $12.5 * 66.66 = \mathbf{833.38 €}$

$$\text{FINIQUITO} = 2000\text{€} + 7000.35\text{€} + 833.38\text{€} = \mathbf{9833.73\text{€}}$$