

Actividad 1

Señala cuales de los siguientes derechos de contenido laboral vienen recogidos en la sección 1ª (capítulo II, título I) de la Constitución de 1.978 como derechos fundamentales y cuáles de ellos no se consideran fundamentales, mencionando el artículo en el que la Constitución hace referencia a ellos:

1. Derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.
[Derecho no fundamental. Título primero, capítulo segundo, sección segunda, artículo 35, punto 1.](#)
2. Derecho a la existencia de un régimen público de Seguridad Social.
[Derecho no fundamental. Título primero, capítulo tercero, artículo 41.](#)
3. Derecho a la libertad de sindicación.
[Derecho fundamental. Título primero, capítulo segundo, sección primera, artículo 28, punto 1.](#)
4. Derecho a la libertad de empresa.
[Derecho no fundamental. Título primero, capítulo segundo, sección segunda, artículo 38.](#)
5. Derecho a la negociación colectiva laboral.
[Derecho no fundamental. Título primero, capítulo segundo, sección segunda, artículo 37, punto 1.](#)
6. Derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo.
[Derecho no fundamental. Título primero, capítulo segundo, sección segunda, artículo 37, punto 2.](#)
7. Derecho a la formación y readaptación profesional.
[Derecho no fundamental. Título primero, capítulo tercero, artículo 40, punto 2.](#)

Actividad 2

Identifica qué principio de derecho del trabajo operaría en cada una de las siguientes situaciones:

1. Según el convenio colectivo de aplicación, a la trabajadora Isabel Palacio, con la categoría profesional de auxiliar administrativo, le corresponde un sueldo mensual de 1.200 €. Sin embargo, Isabel Palacio ha renunciado en su contrato por escrito al sueldo establecido en convenio y ha aceptado un sueldo de 900 €/mes. ¿Es posible esta renuncia?
[No. En virtud del principio de irrenunciabilidad de los derechos, los trabajadores no podrán renunciar válidamente a los derechos indisponibles reconocidos por normas legales o convenios colectivos.](#)
2. En el convenio colectivo de aplicación en una empresa se establecen 2 pagas extra al año. En el momento en que se incorporó a la empresa, un trabajador pactó en su contrato 3 pagas extra al año. ¿Tiene derecho a cobrar las tres pagas o solo cobrará lo que dice el convenio?
[Sí que tiene derecho a cobrar las 3 pagas extras, en virtud del principio de condición más beneficiosa.](#)
3. En el contrato que, en su día, firmó un trabajador había una cláusula en la que se dice que, en caso de que la empresa le aplique un despido disciplinario el trabajador se comprometía a no acudir a la jurisdicción social para reclamar contra ese despido. Cuando efectivamente es despedido, ¿Puede reclamar judicialmente contra ese despido? ¿Qué principio se aplicaría?

Sí que puede reclamar, ya que esta cláusula sería declarada nula en virtud del principio de irrenunciabilidad de los derechos.

4. La norma que regula el cálculo de los finiquitos no especifica los conceptos que son salarios. A la hora de calcular un finiquito hay dos formas de interpretar lo que comprende el salario: en una interpretación se incluiría las pagas extra (lo cual supone una indemnización mayor) y en otra no. ¿Por cuál de estas interpretaciones se decantarán los juzgados de lo social? ¿Por qué?

Los juzgados de lo social se decantarán por la opción que supone una indemnización mayor aplicando el “principio in dubio pro operario”, según el cual cuando la norma admita dos o mas posibles interpretaciones, se interpretará de la forma que resulte mas beneficiosa para el trabajador.

Actividad 3

Distingue entre lo que es una ley en sentido estricto y lo que son normas con rango de ley. Menciona una ley en sentido estricto y una norma con rango de ley.

Las leyes en sentido estricto son las leyes orgánicas, que regulan materias reservadas por la Constitución Española, y las leyes ordinarias, que regulan el resto de las materias no reservadas a ley orgánica. Estas leyes proceden de las cortes.

Las normas con rango de ley son dictadas por el gobierno en forma de Reales Decretos legislativos, en unos casos el Gobierno crea un texto articulado desarrollando una ley de Cortes Generales o en otros casos lleva a cabo la refundición de varios textos legales en uno, y los Reales Decretos-Ley, que son aprobados por el Gobierno en casos de extraordinaria y urgente necesidad, y que posteriormente deben ser remitidos al Congreso para su convalidación o derogación.

Ley en sentido estricto: Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Norma con rango de ley: Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Actividad 4

FOLAGOL S.L. es una empresa que cuenta con diferentes 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 asesor a jornada completa cuyo titular ha sido elegido recientemente alcalde de su localidad.
El trabajador ha causado suspensión con motivo de excedencia forzosa para el ejercicio de un cargo público y por lo tanto se trata de una suspensión con reserva de puesto de trabajo.
Su puesto de trabajo debería ser cubierto por otra persona con un contrato de interinidad, que se concertará por escrito, especificando el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución, y finalizará cuando se reincorpore el trabajador sustituido a su puesto de trabajo tras haber finalizado su cargo público. No obstante, el contrato de extingue previa denuncia de cualquiera de las partes, sin necesidad de preaviso, y no existe derecho a indemnización a su término.
2. Tras varias bajas por razones médicas de auxiliares administrativos que no han sido cubiertas, se ha producido una gran acumulación de tareas administrativas.

Como se indica que se ha producido una gran acumulación de tareas administrativas, la modalidad de contrato para la persona a contratar será de un contrato eventual por circunstancias de la producción.

Este tipo de contrato tiene como finalidad cubrir necesidades extraordinarias y se podrá celebrar a jornada completa o parcial. Será necesaria su realización por escrito si su duración es superior a 4 semanas. Con carácter general su duración máxima será de 6 meses en un periodo de 12, aunque por convenio colectivo sectorial, podrá ampliarse hasta un máximo de 12 meses dentro de un periodo de 18. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, por una única vez y sin que su duración total pueda exceder la máxima. Se extingue previa denuncia de cualquiera de las partes, debiendo abonar la empresa a su término una indemnización cuya cuantía será de 12 días de salario por año trabajado.

3. 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.

El trabajador que se pretende contratar tiene como finalidad realizar un servicio determinado cuya duración no se puede determinar con exactitud. El tipo de contrato indicado sería un contrato de obra o servicio determinado.

Esta modalidad de contrato tiene una duración máxima de 3 años, ampliable 12 meses más por convenio. Si transcurridos estos plazos el trabajador continúa contratado, adquirirá la condición de fijo en la empresa y se le deberá facilitar por escrito en los 10 días siguientes al cumplimiento de los plazos un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo. Este tipo de contrato debe celebrarse por escrito, a jornada completa o parcial, en el modelo oficial especificando la obra o servicio para el que se contrata. Se extingue previa denuncia de las partes, con un preaviso de 15 días si su duración fue superior a un año. De no respetarse el preaviso, deberá abonarse una indemnización de tantos días de salario como días de preaviso omitidos. A su término, la empresa deberá abonar una indemnización por la cuantía de 12 días por año trabajado.

4. 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.

El trabajador que se pretende contratar tiene como finalidad cubrir la jornada reducida del trabajador con jubilación parcial. Se realizará un contrato de relevo tal y como se recoge en el Estatuto de los Trabajadores, título primero, capítulo primero, sección cuarta, artículo 12, puntos 6 y 7.

La duración del contrato será del tiempo que resta al trabajador prejubilado hasta alcanzar la edad de jubilación.

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

Los contratos a formalizar con los trabajadores que se contraten para la cobertura de periodos de vacaciones deber ser contratos eventuales por circunstancias de la producción.

El contrato indicará la causa de la contratación y el nombre y apellidos de los trabajadores a sustituir y la duración del periodo de vacaciones. El contrato se formalizará a jornada completa o parcial, dependiendo del contrato que tenga la persona a la que se sustituye y siempre de forma escrita. Se deben de respetar los

periodos máximos establecidos para este contrato, ya que de no ser así se convertiría en contrato indefinido. Cuando se extingue el contrato, la empresa deberá abonar una indemnización de 12 días de salario por año trabajado.

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

Al tratarse de un trabajador menor de 25 años y no titulado, la modalidad adecuada para su contratación es la de un contrato para la formación y el aprendizaje.

Este contrato tiene como objetivo facilitar la adquisición de formación teórica y práctica para el desempeño adecuado de un puesto de trabajo. Debe formalizarse por escrito en el modelo oficial establecido a tal efecto. La duración del contrato no podrá ser inferior a 1 año ni exceder de 3. Si es inferior a 3 años, puede haber un máximo de dos prórrogas que no pueden ser inferiores a 6 meses. La retribución se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

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

No existe relación laboral. La relación laboral es entre el trabajador y la empresa externa.

La empresa firma con la empresa externa de servicio de limpieza un contrato en el que pactará las condiciones del mismo.

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.

1. Matrimonio del trabajador o la trabajadora.
Permiso retribuido de 15 días naturales, que se deberá avisar a la empresa con una antelación mínima de 15 días.
2. Fallecimiento de un cuñado con residencia en otra Comunidad Autónoma.
Permiso retribuido de 4 días al tratarse de un parentesco de segundo grado por afinidad.
3. Baja médica de 20 días.
Suspensión de contrato no retribuido por el tiempo transcurrido de baja. Será la Seguridad Social la encargada de pagar un porcentaje sobre el salario al trabajador enfermo.
4. Traslado de domicilio.
Permiso retribuido de 1 día, que se deberá avisar a la empresa con una antelación mínima de 15 días.
5. Descanso por paternidad.
Suspensión de contrato no retribuido por la empresa que actualmente tiene una duración de 16 semanas, igualándose así al de maternidad, desde enero de 2021.
El permiso puede dividirse en periodos semanales durante los 12 meses posteriores al parto, a excepción de las 6 primeras semanas que serán obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa. Este periodo puede verse ampliado en caso de parto múltiple, discapacidad o nacimiento prematuro y hospitalización.
6. Asistencia a juicio como testigo de parte.

Permiso retribuido por la duración necesaria para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.

7. Víctima, acreditada, de violencia de género.

Suspensión de contrato no retribuido con reserva de puesto de trabajo por un periodo no superior a 6 meses, que podrá ser prorrogado por periodos de 3 meses hasta un máximo de 18 meses.

8. Sanción disciplinaria (con la duración prevista en el convenio colectivo de aplicación).

Suspensión de contrato no retribuido con reserva del puesto de trabajo.

Actividad 6

Un empresario empieza a estar molesto con un trabajador por las relaciones personales que mantiene. Por esta razón le asigna un despacho en el que no dispone ni de ordenador, ni impresora, ni teléfono. Tampoco le asigna ninguna tarea, si bien le paga mensualmente su salario. ¿puede el empresario adoptar este comportamiento? ¿Se estaría vulnerando algún derecho del trabajador?

Le empresario no puede adoptar este comportamiento ya que menoscaba la dignidad del trabajador. En este caso, el trabajador debe solicitar la resolución de su contrato ante el órgano jurisdiccional competente, teniendo derecho a una indemnización de 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades, en caso de que la demanda sea estimada.

Actividad 7

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

Si tomo como referencia el convenio por el que me veo afectado laboralmente, “CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA DE CANTABRIA”, quedan descritos los siguientes incumplimientos laborales:

- La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes. Falta leve.
- La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa. Falta grave.
- Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo. Falta grave.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Falta muy grave.
- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa. Falta muy grave.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- 1) Faltas leves:
 - a) Amonestación por escrito.
- 2) Faltas graves:
 - a) Amonestación por escrito.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- 3) Faltas muy graves:
 - a) Amonestación por escrito.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - c) Despido.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- 1) Faltas leves: Diez días.
- 2) Faltas graves: Veinte días.
- 3) Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Actividad 8

Indica a continuación en relación a cada caso concreto de extinción, los derechos económicos (indemnización y finiquito) 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.
Liquidación. No tiene derecho a indemnización, pero si se halla en situación legal de desempleo.
2. Dimisión del trabajador o trabajadora.
Debe respetar el tiempo previsto en el convenio colectivo para el preaviso si no quiere que su liquidación se vea afectada. No tiene derecho a indemnización y no se halla en situación legal de desempleo.
3. Agotamiento del plazo pactado en un contrato eventual por circunstancias de la producción.
Liquidación. Tiene derecho a una indemnización de 12 días por año trabajado. Queda en situación legal de desempleo, pudiendo solicitar la prestación si la ha generado.
4. Muerte del empresario o de la empresaria sin que los herederos y/o herederas continúen con la actividad empresarial.
Liquidación. Se tiene derecho a una indemnización de un mes de salario y pasaría a situación legal de desempleo, por lo que podría solicitar la prestación si la ha generado.
5. Por cierre del negocio siendo la empresa una sociedad mercantil.
Se requiere la tramitación previa de un ERE. Liquidación. Se tiene derecho a una indemnización de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades. Se pasa a situación legal de desempleo, por lo que podría solicitar la prestación si la ha generado.
6. Por quiebra de la empresa.
Se requiere de la tramitación previa de un ERE. Liquidación. Se tiene derecho a una indemnización de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades. Se pasa a situación legal de desempleo, por lo que podría solicitar la prestación si la ha generado.

7. Despido disciplinario del trabajador o de la trabajadora por malos tratos verbales a un compañero o compañera.

Se pueden dar dos casos:

- a. En caso de declararse improcedente el despido, el empresario dispone de 5 días para optar entre la readmisión, o la extinción del contrato abonando una indemnización de 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades.
- b. En caso de declararse procedente el despido, no procede indemnización alguna.

En ambos casos se procedería a la liquidación y se queda en situación legal de desempleo, por lo que podría solicitar la prestación si la ha generado.