

Tarea 1 FOL03

RELACIÓN LABORAL, CONTRATOS DE TRABAJO Y JORNADA LABORAL

Debes responder teniendo en cuenta la última reforma laboral de contratación (RD Ley 32/2021) y el RD 5/2023 de nuevas medidas de conciliación familiar y laboral . Como informé en los foros, el punto 4 y los puntos 6.1, 6.2, 6.4 y 6.5 necesitan ser actualizados. En el foro de la unidad y en recursos complementarios hay actualizaciones.

ACTIVIDAD 1.

Determina cuál de las condiciones o requisitos necesarios para la existencia de una relación laboral están presentes o ausentes en los siguientes casos prácticos. Justifica tus respuestas.

Enrique ayuda a su amigo Carlos a hacer una mudanza.

Existe **voluntariedad** (Enrique decide si ayuda a su amigo o no) y **ajenidad** (el resultado del trabajo es de Carlos y no de Enrique) pero no existe **carácter personalísimo** (no tiene por qué ayudarle Enrique personalmente, puede ayudarle otro amigo), ni **dependencia** (no tiene que seguir las órdenes ni la dirección de su amigo), ni **retribución** (Enrique no recibe un salario a cambio del trabajo realizado). No existe relación laboral.

El trabajo que realiza Ana durante la Formación en Centro de Trabajo (FCT).

Existe **ajenidad** (el resultado del trabajo de Ana es para la empresa en la que realiza las prácticas, carácter personalísimo (sólo Ana puede hacer ese trabajo en su nombre) y **dependencia** (tendrá que seguir las directrices de la empresa en la que realice las prácticas), pero no existe **voluntariedad** (las prácticas para la obtención del título correspondiente son obligatorias) ni **retribución** (Ana no recibirá un salario a cambio del trabajo realizado). No existe relación laboral.

David es fisioterapeuta con consulta propia.

Existe **carácter personalísimo** (sólo David puede realizar ese trabajo en su consulta), **voluntariedad** (David decide si realiza o no el trabajo) y **retribución** (percibirá un salario a cambio del trabajo realizado), pero no existe **ajenidad** (el resultado es para David ya que la consulta es propia) ni **dependencia** (David seguirá sus propias directrices). No existe relación laboral.

El trabajo que desarrolla Alex como empleado de una tienda de deportes.

Existe **carácter personalísimo** (sólo Alex puede realizar el trabajo en su nombre), **voluntariedad** (Alex decide si realizar el trabajo o no), **ajenidad** (el resultado del trabajo de Alex es para la empresa o empresario de la tienda de deportes), **dependencia** (Alex seguirá la directrices de la empresa o empresario de la tienda de deportes) y **retribución** (Alex recibirá un salario a cambio del trabajo realizado). Existe relación laboral.

Luisa forma parte de un jurado popular en un proceso judicial por un asesinato.

Existe **carácter personalísimo** (Sólo Luisa puede acudir en su nombre), **dependencia** (seguirá las directrices que le proporcionen en el Juzgado), **ajenidad** (el resultado es para el Juzgado no para Luisa) y **retribución** (luisa cobrará por el trabajo realizado) pero no existe **voluntariedad** (acude por obligación). No existe relación laboral.

ACTIVIDAD 2.

Resuelve los siguientes supuestos indicando en cada caso qué principio (o principios) de aplicación de las normas laborales entran en juego. Justifica tus respuestas.

A Juan Carlos le han contratado a tiempo completo como programador web ofreciéndole un salario bruto de 1.300 €/mes. Sin embargo, investigando por internet ha visto que el Salario Mínimo Interprofesional para ese año está fijado en 1080€/mes según un Real Decreto. Por otra parte, un compañero le ha comentado que el salario que debe cobrarse, según su Convenio Colectivo, es de 1.250 € mensuales. ¿Cuánto cobrará Juan Carlos y por qué?

Juan Carlos cobrará lo estipulado en su contrato de trabajo (1300 € brutos/mes) y se regirá por los principios de la norma más favorable y de la condición más beneficiosa.

Según el **principio de norma más favorable**, en caso de conflicto entre dos o más normas laborales, tanto estatales (ET, SMI) como pactadas (el Convenio Colectivo y lo pactado con el trabajador en su contrato), éste se resolverá mediante la **aplicación de la más favorable para el trabajador apreciada en su conjunto y en cómputo anual, independientemente de su rango jerárquico**.

El RD 99/2023 de 14 de febrero, fija el salario mínimo interprofesional (SMI) para el año 2023. Esta norma, jerárquicamente superior al Convenio Colectivo, establecería el **salario mínimo** a jornada completa para ese año, pudiendo el convenio (1250 €/mes) y , a su vez, en el contrato del trabajador (1.300 €/mes), pero nunca empeorado.

Según el **principio de condición más beneficiosa**, esta mejora salarial de 50 € (obtenida de la diferencia entre el salario mensual mínimo establecido en Convenio Colectivo y el pactado con el trabajador, bien por escrito o verbalmente) supone una **mejora voluntaria de las condiciones laborales individuales** concedida por el empresario y una vez establecida se convierte en un **derecho adquirido para el trabajador**, por lo que sería ilegal su supresión de forma unilateral, salvo que existan causas que lo justifiquen.

Roberto firmó en 2017 un contrato con Pico SL con jornada continuada. La empresa le permitía a los trabajadores que se tomaran un descanso de 30 minutos durante su jornada, pero el nuevo encargado del departamento decide en 2020 reducir el descanso a 15´ (no puede justificar la empresa causas económicas, técnicas, organizativas o de producción). A Roberto no le agrada el cambio pues no disponen de ningún otro descanso, por lo que se queja ante su superior ¿Quién tiene razón? ¿Por qué? Justifica tu respuesta

Roberto tiene razón.

Los descansos se rigen por lo dispuesto en el Convenio Colectivo, que en todo caso respetará los descansos mínimos establecidos en el ET (arts. 34, 37 y 38).

El **descanso mínimo** durante la jornada laboral está fijado en **15 minutos** para mayores de 18 años y de 30 minutos para los menores de 18 años ,siempre que el **número de horas de trabajo continuado (ininterrumpido) excedan de 6**.

Pero, según el **principio de norma más beneficiosa**, esta mejora en las condiciones de trabajo (el descanso de 30 minutos) del que el trabajador gozaba desde 2017, pactada de forma verbal o escrita, supone una mejora voluntaria del empresario y un **derecho adquirido del trabajador**, el cual sería **ilegal suprimir de forma unilateral** por el nuevo encargado, ya que **no median razones justificadas** (ni económicas, ni técnicas, ni organizativas, ni de producción).

¿Se puede sancionar a un trabajador con la pérdida o no disfrute de las vacaciones de ese año?

No, no se puede. Ya que aunque los **Convenios Colectivos** son los que **tipifican las conductas sancionables** de los trabajadores (graduándolas en leves, graves y muy graves) y fijan el **tipo de sanción** correspondiente, y las sanciones varían en función de la calificación de la falta cometida, **correspondiendo a la empresa determinarla** según un **principio de proporcionalidad** y **respetando siempre lo que marque el Convenio colectivo aplicable**, que suelen establecer un abanico que va desde la simple amonestación al despido pasando por las suspensiones de empleo y sueldo, y las inhabilitaciones para el ascenso durante un periodo

de tiempo, entre otras, en **ningún caso podrán imponerse sanciones consistentes en multas o en la privación de los derechos de descanso** (en virtud del **principio de irrenunciabilidad de los derechos** del art. 3.5 del ET, por el que los trabajadores **no podrán renunciar válidamente de los derechos indisponibles reconocidos por normas legales o convenios colectivos**).

Irene está a punto de casarse, por lo que solicita a su empresa los 15 días de permiso por matrimonio que establece el Estatuto de los Trabajadores (un Real Decreto Legislativo). Su jefe de sección le dice que, sintiéndolo mucho, sólo puede tomarse 10 días, pues es lo que marca el Convenio Colectivo. ¿Cuántos días debería disfrutar Irene? ¿Por qué?

Según el **principio de jerarquía normativa**, por el que **la norma de rango inferior nunca puede contradecir a la norma de rango superior**, aunque se dispusiese en el Convenio Colectivo que sólo puede tomarse 10 días, el **artículo 37 del ET** dispone que el trabajador podrá disfrutar, **previo aviso y justificación**, de **15 días naturales por matrimonio**, por lo que **ante esta situación se aplicaría lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, siendo nula la cláusula del Convenio colectivo**.

ACTIVIDAD 3.

Responde a las siguientes cuestiones sobre el contrato para la obtención de práctica profesional. Justifica tus respuestas.

Carmen, de 33 años, ha finalizado hace 5 meses el CS de Desarrollo de Aplicaciones Web (DAW) y va a ser contratada mediante la modalidad de contrato para la obtención de práctica profesional. El salario para su categoría según convenio es de 1300€. ¿Cumple los requisitos para firmar este contrato?

Si. Los requisitos son:

- Estar en **posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional**, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un **título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo**, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
- El contrato **deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad**, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

En el caso de **personas que hayan realizado sus estudios en el extranjero**, dicho cómputo se efectuará desde la **fecha del reconocimiento u homologación del título en España**, cuando tal requisito sea exigible para el ejercicio profesional.

No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículum exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

La normativa se encuentra en base a **RD 32/2021, de 28 de diciembre**, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, al **artículo 11.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, al **RD 16/2013, de 20 de diciembre**, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores y al **RD 1/2023, de 10 de enero**, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

Si el contrato inicial es de 6 meses, ¿cuántas prórrogas de este contrato podrá firmar al finalizar éste y qué duración tendrán? .

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses **ni exceder de un año**.

Dentro de estos

límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios

colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

Si el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes **podrán acordar su prórroga**, salvo disposición en contrario por convenio, **sin que la duración total** del contrato pueda **exceder** de la citada **duración máxima**.

En ningún caso **la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato** establecida legal o convencionalmente.

Por lo que como máximo podrá firmar una prórroga de 6 meses más a la finalización del contrato inicial de 6 meses.

¿Cuánto ganará como mínimo Carmen durante el contrato inicial y las prórrogas?

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será **la fijada en el convenio colectivo aplicable** en la empresa para estos contratos o **en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas**.

En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Según el **XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública** (código de convenio 99001355011983), que ha sido suscrito con fecha 13 de abril de 2023, establece una retribución para este año 2023 para **un titulado de Grado Superior** de 24.669,82 € bruto anuales en 14 pagas más un Plus de Convenio de 2.741,10 €/mes (27.410,92 € brutos anuales); que en total, serían unos **2.284,24 € brutos mensuales**.

Juan Carlos, cuya única titulación es el Bachillerato de Ciencias, es contratado para la obtención de práctica profesional por una empresa. ¿Sería correcta la modalidad de contrato usada?

No, ya que sólo podrá concertarse este tipo de contrato con quienes estuviesen en **posesión de un título universitario**

o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

María acaba de ser contratada en prácticas después de finalizar DAW hace 3 meses como programadora. ¿Puede incluir período de prueba su contrato de trabajo?Cuál será la duración máxima del periodo de prueba?

Si, según el Real Decreto-ley 1/2023, se podrá establecer un periodo de prueba que **en ningún caso podrá exceder de un mes**, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

El **XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública** del 13 de abril de 2023, establece que en el ingreso de las personas trabajadoras, podrá pactarse un periodo de prueba de acuerdo con la escala de clasificación del personal en los distintos grupos profesionales establecidos en el artículo 15, con una **duración máxima de entre 3 (Grupo E) a 6 meses (para el resto de grupos del área)** para las **áreas funcionales 3 y 4** (correspondientes a Desarrollo de software, Programación y Explotación de Sistemas y Consultoría respectivamente).

ACTIVIDAD 4.

Responde a las siguientes cuestiones sobre contratos temporales. Justifica tus respuestas.

Una empresa gallega, perteneciente al sector textil, necesita contratar a una persona especialista en programación web para la tienda online. El objeto del contrato es sustituir a un trabajador que se encuentra con una excedencia por cuidado de hijo. ¿Qué contrato de trabajo se puede realizar en este caso? ¿Qué se debe indicar sobre la duración del contrato?

Se puede realizar un contrato de **duración determinada de interinidad**, utilizado para **sustituir a un trabajador que ha cesado temporalmente en su puesto pero lo tiene reservado** (permiso de excedencia por cuidado de un hijo).

Se concertará **por escrito**, especificando el **nombre del trabajador sustituido** y la **causa de la sustitución**. La jornada será completa o parcial dependiendo de la jornada del trabajador sustituido.

Si al final dura 1 año, ¿cuál es la indemnización al finalizar el contrato?

Como en todos los casos de contratos de duración determinada, el contrato se extingue **previa denuncia de cualquiera de las partes, sin necesidad de preaviso, y no existe derecho a indemnización** a su término.

Un restaurante de playa contrata a 3 personas más en verano durante 3 meses para poder atender la mayor demanda de los clientes. Cuando terminan los 3 meses a uno de ellos le proponen que continúe trabajando con una prórroga de 12 meses más pues creen que lo permite el convenio. ¿Es correcta la duración de la prórroga de 12 meses? ¿Qué tipo de contrato sería el inicial de 3 meses? Y después de terminada la prórroga de 12 meses, con qué tipo de contratación se pueden quedar estos trabajadores/as?

Para regular la relación laboral de las actividades que se repiten de forma cíclica, sin conocerse las fechas exactas en las que será necesaria la actividad del trabajador, se utiliza el **contrato fijo discontinuo** (sería el contrato formalizado inicialmente para los 3 meses de verano). El trabajador deberá reincorporarse a su puesto cada vez que se produzca un incremento de la actividad por parte de la empresa, **permaneciendo su contrato en suspenso durante los periodos en los que no sea necesaria** la actividad del trabajador. Este contrato tiene **carácter indefinido**, es decir, no establece un límite de tiempo en la prestación de los servicios, si no que únicamente permanecerá en suspenso mientras no sea necesaria la labor del empleado, por lo que **no cabría una prórroga**, sino una **conversión de fijo discontinuo a fijo ordinario** si se pretende que esa persona preste sus servicios durante todo el año.

ACTIVIDAD 5. (2 puntos).

Responde a las siguientes cuestiones. Justifica tus respuestas.

Un trabajador de 20 años desarrolla su jornada de trabajo de lunes a viernes, de 8:00 a 14:00 y de 18:00 a 22:00 horas. Explica si esta jornada es legal indicando los motivos.

En el ET se establece una **jornada máxima diaria de 9 horas**, salvo que por **convenio colectivo o contrato** se establezca **otra distribución del tiempo de trabajo diario**, pero siempre, se ha de respetar el **descanso mínimo entre jornadas (12 horas)**.

En este caso, el trabajador realiza 10 horas diarias con un descanso entre jornadas de 10 horas, por lo que **no sería legal**.

Luisa firma un contrato de 2 meses con una empresa en el cual se indica que le corresponden 30 días de vacaciones naturales al año.

En el caso de no disfrutarlas, ¿podría cobrarlas en la liquidación y finiquito de este contrato?

Si, en caso **finalización de un contrato** sin haber disfrutado las vacaciones, como sería finalización de un contrato por **duración determinada, despido o jubilación**.

¿Cuántos días de vacaciones puede disfrutar?

La cantidad de días a disfrutar es el **proporcional al tiempo de trabajo realizado**. En este caso, al trabajar 2 meses le corresponderían 5 días naturales.

Indica el grado de los siguientes parientes: abuelo, tía, padre, hermana, cuñado, suegra y prima.

Padre, suegra – 1º grado.

Abuelo, hermana, cuñado – 2º grado.

Tía – 3º grado.

Prima – 4º grado.

Una trabajadora decide solicitar un permiso para acompañar a su madre que está hospitalizada por una intervención quirúrgica. ¿Cuántos días puede solicitar? ¿Son retribuidos y cotiza a la Seguridad Social por estos días?

Si el convenio colectivo no se regula nada al respecto, rige lo fijado en el Estatuto de los trabajadores en su artículo 37.3.b, **recientemente modificado por el Real Decreto Ley 5/2023 de 28 de junio con efectos desde el 30 de junio del 2023.**

Este artículo fija este permiso en **cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad**, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Se trata de un **permiso retribuido** y que **cotiza a la Seguridad Social**, siendo necesario previo aviso y justificación a la empresa para disfrutarlo.

En una fábrica de Chantada, debido a un ciclón tropical, se inundó el almacén y la empresa le dice a los trabajadores/as que deben realizar horas extras para sacar todo el material del mismo. ¿Pueden los trabajadores/as negarse a realizar estas horas extras?

Las horas extraordinarias son las que **exceden de la jornada completa establecida en el Convenio colectivo. No son obligatorias para el trabajador salvo que se hayan pactado en el Convenio o en el contrato su realización**; en tal caso, no podrán superar el límite anual previsto en el caso de ser compensadas salarialmente (el ET lo fija en 80 horas al año); por lo que los trabajadores podrían negarse siempre y cuando no se haya pactado su obligatoriedad en Convenio Colectivo o en el contrato de cada trabajador.

Realiza horas extras el personal contratado a tiempo parcial?

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en casos de fuerza mayor. No obstante, en los contratos a tiempo parcial **podrá pactarse por escrito la realización de horas complementarias**, que no podrán exceder del 30% de la jornada contratada (hasta 60% si lo prevé el Convenio Colectivo) y, adicionalmente, se podrán ofertar hasta un 15% de horas complementarias a los trabajadores indefinidos con jornada mínima de 10 horas/semana (ampliable por convenio hasta 30%). Evidentemente, sumadas a las ordinarias **no podrán alcanzar la jornada completa.**

La empresa comunicará el día y hora de realización de las mismas con un **preaviso de 3 días** y el trabajador está facultado para dejar el pacto de horas complementarias sin efecto, una vez cumplido un año desde su celebración, entendiéndose prorrogado, en caso contrario, por un nuevo período anual.