

Enunciado.

ACTIVIDAD 1 (1 punto)

- a) Señala cuáles de los siguientes derechos de contenido laboral vienen recogidos como derechos fundamentales en la Sección 1ª (Capítulo II, Título I) de la Constitución de 1.978 y cuáles de ellos no se consideran fundamentales, mencionando el artículo en el que se hace referencia a ellos en la Carta Magna:
1. Derecho a la percepción de un salario.
 2. Derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.
 3. Derecho a la negociación colectiva.
 4. Derecho a la libertad de sindicación.
 5. Derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo.
 6. Derecho a la formación y readaptación profesional.
 7. Derecho a la huelga.
- b) ¿qué tipo de norma regula los derechos fundamentales que enumera la Constitución?. ¿Cuál es el procedimiento de elaboración y aprobación de esta clase de norma?
-

ACTIVIDAD 2 (1 punto)

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

1. A los trabajadores de una empresa se les puede aplicar dos diferentes convenios colectivos con diferentes condiciones laborales, ambos de ámbito estatal. ¿Cuál se aplicaría? ¿En base a qué principio?
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? ¿Por qué principio?
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?
4. La norma que regula el cálculo de los finiquitos no especifica los conceptos que se consideran salarios. A la hora de calcular un finiquito hay dos formas de interpretar lo que comprende el salario: en una interpretación se incluirían las pagas extra (lo cual supone una indemnización mayor) y en otra interpretación no se incluirían las pagas extras. ¿Por cuál de estas interpretaciones se decantarán los juzgados de lo social? ¿Qué principio de aplicación del derecho del trabajo ayudará a tomar la decisión?

ACTIVIDAD 3 (1 punto)

Elabora una tabla en la que aparezcan, las relaciones laborales especiales y las relaciones excluidas de regulación laboral. Comenta qué requisito hace que estas últimas no se consideren laborales (carácter personalísimo, voluntariedad, ajenidad, subordinación y dependencia o retribución).

ACTIVIDAD 4 (2 puntos)

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. También quiere saber cuál sería la duración del contrato del sustituto y la indemnización que le correspondería al finalizar la duración del mismo. Los puestos a cubrir son:

1. Un puesto de asesor a jornada completa cuyo titular ha sido elegido recientemente Presidente de su Comunidad Autónoma.
2. Tras varias bajas por razones médicas de auxiliares administrativos que no han sido cubiertas, se ha producido una gran acumulación de tareas administrativas.
3. Con el fin de actualizar el anticuado sistema de registro de los movimientos del almacén, se contrata temporalmente a un administrativo con amplios conocimientos informáticos que prestará servicios hasta la puesta en marcha del nuevo método.
4. Durante los periodos vacacionales de los trabajadores y trabajadoras fijos de plantilla, la empresa FUNDITUBO, SA se ve obligada a cubrir los puestos con sustitutos contratados temporalmente.
5. Junto al jefe de Taller prestará servicios un trabajador de 19 años sin titulación académica adecuada al puesto, al que se le facilitará la formación teórica precisa.
6. El servicio de limpieza de la oficina es desarrollado por personal suministrado por una empresa externa contratada al efecto.

ACTIVIDAD 5 (1 punto)

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/a.
 2. Fallecimiento de un cuñado con residencia en otra Comunidad Autónoma.
 3. Baja médica de 12 días.
 4. Traslado de domicilio.
 5. Descanso por nacimiento y cuidado de menor.
 6. Asistencia a juicio como testigo de parte
 7. Víctima, acreditada, de violencia de género.
 8. Sanción disciplinaria (con la duración prevista en el convenio colectivo de aplicación).
-

ACTIVIDAD 6 (2 puntos)

Indica tres casos en los que un trabajador o trabajadora puede sufrir alguna modificación en las condiciones que pactó inicialmente al firmar su contrato de trabajo. Comenta qué requisitos tiene que cumplir la empresa para modificar las condiciones de trabajo de su empleado/a y qué derechos asisten al trabajador/a en esta situación.

ACTIVIDAD 7 (1 puntos)

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 o prescriben pasado un tiempo?. De ser así, ¿cuánto tiempo?

ACTIVIDAD 8 (1 punto)

Indica a continuación en relación a cada caso concreto de extinción, los derechos económicos (a finiquito y/o 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.
 2. Dimisión del trabajador o trabajadora.
 3. Agotamiento del plazo pactado en un contrato eventual por circunstancias de la producción.
 4. Muerte del empresario o de la empresaria sin que los herederos y/o herederas continúen con la actividad empresarial.
 5. Por cierre del negocio siendo la empresa una sociedad mercantil.
 6. Por quiebra de la empresa.
 7. Despido disciplinario del trabajador o de la trabajadora por malos tratos verbales a un compañero o compañera.
-

Criterios de puntuación. Total 10 puntos.

Actividades	Puntuación
Actividad 1	1
Actividad 2	1
Actividad 3	1
Actividad 4	2
Actividad 5	1
Actividad 6	1
Actividad 7	1
Actividad 8	2

Recursos necesarios para realizar la Tarea.

Contenidos de la unidad y recursos asociados.

Consejos y recomendaciones.

Deja la tarea para el final, cuando hayas concluido el estudio de la misma, resuelto todas las dudas usando el foro y hecho al menos un intento del examen online de la unidad.

Indicaciones de entrega.

Una vez realizada la tarea elaborarás un único documento donde figuren las respuestas correspondientes. El envío se realizará a través de la plataforma de la forma establecida para ello, y el archivo, **en un único fichero (DOC/DOCX o PDF)**, se nombrará siguiendo las siguientes pautas:

apellido1_apellido2_nombre_FOL03_Tarea

Asegúrate que el nombre no contenga la letra ñ, tildes ni caracteres especiales extraños. Así por ejemplo la alumna **Begoña Sánchez Mañas para la tercera unidad del MP de FOL**, debería nombrar esta tarea como...

sanchez_manas_begona_FOL03_Tarea