

ACTIVIDAD 1

Derechos fundamentales en la Sección 1ª (Capítulo II, Título I) de la Constitución de 1978:

(Artículo 35) 2. Derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.

(Artículo 37) 3. Derecho a la negociación colectiva.

(Artículo 28) 4. Derecho a la libertad de sindicación.

5. Derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo.

7. Derecho a la huelga.

No se consideran fundamentales:

1. Derecho a la percepción de un salario.

6. Derecho a la formación y readaptación profesional.

¿Qué tipo de norma regula los derechos fundamentales? ¿Cuál es el procedimiento de elaboración y aprobación de esta clase de norma?

Leyes orgánicas: regulan materias reservadas por la CE y para su aprobación, modificación y derogación, es necesaria la mayoría absoluta.

Leyes ordinarias: regulan el resto de materias no reservadas a ley orgánica y para su aprobación basta con la mayoría simple.

ACTIVIDAD 2 (Respuestas a las preguntas:)

1. Cabe entender que dos convenios diferentes pueden ser por diferentes actividades económicas que lleva a cabo la empresa, en ese caso el personal que se dedica a una actividad tendrá un convenio y el personal que se dedique a otra actividad económica tendrá otro convenio. En el caso que los dos convenios se apliquen al mismo personal en un principio se aplicará el convenio más nuevo que supuestamente es el que está en vigor, sin embargo, el otro convenio también sigue aplicándose. Si entre los dos existen contradicción se puede negociar los puntos críticos y llegar a un acuerdo.

2. Si entre el convenio colectivo y contrato de trabajo existen controversias se aplicarán las condiciones de contrato de trabajo ya que él tiene mejores condiciones que el convenio colectivo, actúa el principio de que de las normas se aplica la más favorable al trabajador.

3. El trabajador (a pesar de que firmó el contrato en el cual en el caso de despido no podía denunciar los hechos) SI puede acudir a la jurisdicción social, ya que tal cláusula en el

contrato que reprime DERECHOS ESENCIALES del trabajador se considera nula.

4. A la hora de calcular los finiquitos (ya que hay varias formas de calcularlos) los juzgados se decantarán por la forma más favorable al trabajador, ya que actúa el principio que en el caso de controversias aplicar las condiciones más favorables al trabajador.

ACTIVIDAD 3 (Elabora una tabla:)

RELACIONES EXCLUIDAS	RELACIONES LABORALES ESPECIALES
Trabajo de los autónomos (trabajadores por cuenta propia)	Personal de alta dirección (Directivos en las empresas)
Trabajo de los funcionarios (Policías, Jueces, Sanitarios, Profesores)	Servicio de hogar familiar (Realización de tareas domésticas, atención y cuidado de familiares)
Prestaciones sociales obligatorias (mesa electoral)	Condenados que estén en prisión
Trabajo de familiares hasta el segundo grado	Deportistas profesionales
Los trabajos realizados a título de amistad (pequeños trabajos sin ánimo de lucro)	Artistas de espectáculos públicos
El desempeño de cargo de consejeros de una sociedad, si no realiza ninguna actividad en la empresa	Representantes de comercio
	Personas con discapacidad en centros especiales de empleo
	Los especialistas de ciencias de la salud en periodo de formación

Cuando una relación no cumple alguno de los siguientes requisitos (carácter personalísimo, voluntariedad, ajenidad, subordinación y dependencia o retribución), no se considera relación laboral, y puede considerarse “RELACION EXCLUIDA” (que no cumplen alguno de los cinco requisitos de la relación laboral) o puede considerarse “relación especial» (que, por su singularidad, tienen una regulación específica).

ACTIVIDAD 4

La modalidad y condiciones de contratación:

1. Un puesto de asesor a jornada completa cuyo titular ha sido elegido presidente de su Comunidad Autónoma. **Sería un contrato de asesoramiento de jornada completa, este tipo de contrato no tiene duración mínima o máxima.**
2. Tras varias bajas por razones médicas de auxiliares administrativos que no han sido cubiertas, se ha producido una gran acumulación de tareas administrativas. **Sería un contrato temporal de sustitución por baja laboral que puede durar hasta tres o cuatro meses.**
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. **Sería contrato temporal por obra o servicio, ya que la duración de contrato se limitará hasta la puesta en marcha de un 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. **Sería contrato de jornada completa con código 402. Este contrato se hace para reemplazar al empleado durante sus vacaciones en jornada completa, este contrato debería tener su fecha de inicio y final y no puede exceder de 6 meses de duración.**
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. **Sería contrato en formación cuya duración mínima tiene que ser de un año y no puede superar los tres años, en el caso que recoja un convenio colectivo la duración mínima puede ser 3 meses.**
6. El servicio de limpieza de la oficina es desarrollado por personal suministrado por una empresa externa contratada al efecto. **Sería contrato de subcontratación (outsourcing). Se recurre a este tipo de contrato cuando una empresa necesita externalizar un trabajo o servicio, bien porque este sea muy especializado y no cuenta con los medios materiales y humanos para realizarlo, bien porque la envergadura del trabajo supera la capacidad de sus recursos disponibles o para abaratar costes o para contratar un servicio determinado para la propia empresa. La duración y las condiciones están determinados en el contrato de trabajo.**

ACTIVIDAD 5

Con 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.

15 días naturales, permiso retribuido

2. Fallecimiento de un cuñado con residencia en otra Comunidad Autónoma.

1 día natural, permiso retribuido

3. Baja médica de 12 días.

12 días naturales, permiso retribuido, los tres primeros días de baja no se ingresa nada. Del día 4 al 20, se percibe el 60% del salario

4. Traslado de domicilio.

1 día, retribuido

5. Descanso por nacimiento y cuidado de menor.

no superior a 8 semanas, permiso retribuido

6. Asistencia a juicio como testigo de parte

permiso retribuido cuya duración será por el tiempo necesario para el cumplimiento del deber

7. Víctima, acreditada, de violencia de género.

Faltas de asistencia, totales o parciales: se considerarán justificadas por el tiempo y condiciones que determinen los Servicios Sociales de Atención o de Salud.

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

El artículo 45.1.f) del Estatuto de los Trabajadores permite al empresario la suspensión de empleo y sueldo por sanción disciplinaria a los trabajadores ya que, es una de las causas de suspensión del contrato de trabajo. En este sentido, el trabajador no acudirá a su puesto de trabajo y por lo tanto, el empresario no tiene la obligación de remunerarlo.

ACTIVIDAD 6

Cuando firmamos un contrato laboral aceptamos las condiciones que se indican en él. Sin embargo, la dirección de la empresa podría acordar cambiar las condiciones de trabajo del trabajador **cuando pueda acreditar que hay probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción**. Para que dicha modificación se considere sustancial debe cumplir los siguientes requisitos: **Estar fundada en probadas razones técnicas, económicas, organizativas o de producción**, es decir, las que estén relacionadas con la competitividad, la productividad, la organización técnica o la organización del trabajo.

Derechos del trabajador en este caso:

- Aceptar la decisión empresarial.
- O bien, extinguir su relación laboral con la empresa, antes de que se cumpla el plazo de efectividad de la decisión adoptada, por considerar que resulta perjudicado por las modificaciones. En este último supuesto, el trabajador deberá percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve mensualidades, y se le considera en situación legal de desempleo, con derecho a percibir dichas prestaciones, en igualdad de condiciones de un despido.

ACTIVIDAD 7

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.

1. Incumplir el horario de trabajo puede considerarse una **falta leve** de trabajo cuando el trabajador llega tarde por un máximo de tres veces en un mismo mes, sin superar los 20 minutos de retraso.
2. Robar bienes corporativos, falta grave.
3. Mobbing o acoso, falta grave.
4. Consumo de alcohol o drogas, falta grave.
5. Realizar otros trabajos durante la jornada laboral, falta grave

Las faltas leves pueden recibir tres tipos de sanciones: **amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días**.

Faltas graves: pueden conllevar **suspensiones de empleo y sueldo de hasta 20 días**. Faltas muy graves: pueden consistir en inhabilitaciones para el ascenso y en suspensiones de

empleo y sueldo que pueden alcanzar hasta los 6 meses de duración, traslados a otro centro e incluso despido

ACTIVIDAD 8

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.

Desde un punto de vista general, la extinción de una relación laboral por reconocimiento de una Incapacidad Permanente **no genera ningún tipo de indemnización por parte de la empresa**. Salvo en dos supuestos: si dicha clase de indemnización está incluida en el **convenio colectivo**, o si ha habido **responsabilidad del empresario** en la causa de la invalidez. En consecuencia, la indemnización por incapacidad permanente no es algo que se pueda esperar ni exigir en todos los casos.

2. Dimisión del trabajador o trabajadora.

El trabajador que pide la baja voluntaria tiene derecho a finiquito, pero no a una indemnización. El finiquito incluirá los días trabajados y no cobrados, la parte proporcional de vacaciones, las pagas prorrateadas que correspondan y cualquier otro ingreso o extra en su parte proporcional, como por ejemplo dietas. Actualmente, en España solo tendrás derecho a recibir una indemnización **si el despido es improcedente u objetivo**. Para calcularlo, debes tener en cuenta las causas del despido, tu salario y tu antigüedad en la empresa.

3. Agotamiento del plazo pactado en un contrato eventual por circunstancias de la producción.

Al trabajador le corresponde el cobro del **finiquito**. Cuando finaliza la duración de un contrato por circunstancias de la producción (contrato “eventual”), la persona trabajadora tiene derecho a percibir una indemnización. Cuantía de la indemnización: **12 días de salario por año trabajado**.

4. Muerte del empresario o de la empresaria sin que los herederos y/o herederas continúen con.

La extinción del contrato por fallecimiento del empresario se produce cuando nadie continúa el negocio. Al trabajador le corresponde el cobro del **finiquito**. El trabajador ha de percibir una indemnización equivalente a una mensualidad del

salario.

5. Por cierre del negocio siendo la empresa una sociedad mercantil.

El trabajador tiene derecho a **finiquito**. En España, la ley establece que todos los trabajadores que hayan sido despedidos por cierre de la empresa tienen derecho a una indemnización. Esta compensación económica será de **un mínimo de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 meses**.

6. Por quiebra de la empresa.

El trabajador tiene derecho a **finiquito**. La indemnización que el Estatuto de los Trabajadores establece para estos casos es de **20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades**. Esta indemnización por quiebra de la empresa será la misma tanto para el despido objetivo como para el despido colectivo por cese de actividad.

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

compañero o compañera.

El trabajador tiene derecho a **finiquito**. Tras un despido disciplinario, como antes hemos señalado, **no te abonarán ninguna indemnización**.

