

ACTIVIDAD 1**A) ORDENA JERÁRQUICAMENTE LAS NORMAS LABORALES APLICABLES EN TU SECTOR PROFESIONAL.**

- **Normas internacionales:** Derecho comunitario de la Unión Europea y tratados internacionales.
- **Normas estatales:**
 - Leyes de Cortes Generales
 - Reglamentos del Gobierno
 - Convenias colectivos
 - Contrato de trabajo
 - Costumbres locales y profesionales
 - Principios generales del Derecho

B) EXPLICA CON UN EJEMPLO EL SIGNIFICADO DEL PRINCIPIO DE NORMA MÁS FAVORABLE

En caso de conflicto entre dos o más normas laborales, ambas partes declaran y acuerdan que éste se resolverá en la forma más favorable para el trabajador, independientemente de su rango. Por ejemplo, si el estatuto y el contrato del trabajador estipulan 30 días de vacaciones, pero el convenio establece por lo menos 35 días, el trabajador tendrá los derechos señalados en el convenio, porque esta es la norma que más le beneficia.

C) DESCRIBE EL SIGNIFICADO DEL PRINCIPIO JURÍDICO "PRO OPERARIO".

Esto quiere decir que cuando una norma admita dos o más interpretaciones posibles, se interpretará en el sentido que resulte más beneficioso para el trabajador.

D) ¿QUÉ ENTIENDES POR DERECHOS ADQUIRIDOS?

Serían mejoras en las condiciones de trabajo, y si bien inicialmente no serían vistos como un derecho, eventualmente, por costumbre y duración, se convertirían en derechos adquiridos.

ACTIVIDAD 2. EN RELACIÓN A LOS SIGUIENTES DERECHOS Y DEBERES LABORALES, INDICA SU CONTENIDO BÁSICO Y SI EL TRABAJADOR O TRABAJADORA PUEDE O NO RENUNCIAR A LOS MISMOS MEDIANTE PACTO EN EL CONTRATO DE TRABAJO.**A) LIBRE SINDICACIÓN INDIVIDUAL Y COLECTIVA.**

El trabajador tiene derecho a afiliarse o no a un sindicato laboral o incluso a formar uno. No se puede renunciar a este derecho por contrato

B) DERECHO A LA OCUPACIÓN EFECTIVA.

El trabajador tiene derecho y obligación al trabajo, y debe de existir la tarea para la que se le contrata, sino puede ser constitutivo de un "mobbing". No se puede renunciar a este derecho por contrato.

C) DERECHO A NO DISCRIMINACIÓN PARA EL EMPLEO.

Toda la población tiene el derecho a trabajar, independientemente del sexo, país o religión que procese. Derecho que no se puede renunciar por contrato.

- D) DERECHO A LA INTEGRIDAD FÍSICA Y A UNA ADECUADA POLÍTICA DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Cada empresa sea del sector que sea, estará obligada a cuidar de la salud de cada uno de sus trabajadores, así como formarles en los posibles riesgos y peligros que conlleve el trabajo en cada empresa. Obligación irrenunciable por contrato.

- E) DERECHO AL RESPETO DE LA INTIMIDAD Y A LA CONSIDERACIÓN DEBIDA A SU DIGNIDAD.

Protección frente al acoso por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, discapacidad, edad. Es un derecho irrenunciable por contrato.

ACTIVIDAD 3.

INDICA EL TIPO DE CONTRATO DE TRABAJO QUE CORRESPONDA EN CADA CASO.

FOLEM S.L., UNA EMPRESA LÍDER EN INSTALACIONES Y SERVICIOS INFORMÁTICOS CON 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:

- A) UN PUESTO DE TÉCNICO DE MANTENIMIENTO DE PÁGINAS WEB A JORNADA COMPLETA CUYA TITULAR SE HAYA DE BAJA POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, Y UNA VEZ AGOTADO EL DESCANSO POR MATERNIDAD QUEDARÁ EN SITUACIÓN DE EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS DURANTE UN AÑO.

Contrato temporal de interinidad.

- B) SE CONTRATARÁ POR TIEMPO INDEFINIDO A UN VIGILANTE A JORNADA COMPLETA DE 27 AÑOS DE EDAD ACTUALMENTE EN DESEMPLEO.

Contrato indefinido ordinario.

- C) UN PUESTO DE ADMINISTRATIVO O ADMINISTRATIVA A TIEMPO PARCIAL, SIENDO EL PERFIL REQUERIDO UNA PERSONA RECIÉN TITULADA EN FORMACIÓN PROFESIONAL DE LA FAMILIA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Contrato en prácticas.

- D) 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.

Contrato temporal de obra o servicio determinado.

- E) DURANTE LOS TRES MESES DE VERANO SE CONTRATARÁ A UN/UNA RECEPCIONISTA-TELEFONISTA CON EL FIN DE REFORZAR LA PLANTILLA AL EXISTIR UN VOLUMEN MAYOR DE ACTIVIDAD.

Contrato temporal eventual por circunstancias de la producción.

- F) 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.

Contrato a tiempo parcial ordinario.

- G) DURANTE LOS PERIODOS VACACIONALES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS FIJOS DE PLANTILLA LA EMPRESA SE VE OBLIGADA A CUBRIR LOS PUESTOS CON SUSTITUTOS.

Contrato eventual por circunstancias de la producción.

- H) JUNTO AL JEFE DE SEGUNDA PRESTARÁ SERVICIOS UN TRABAJADOR DE 19 AÑOS NO TITULADO AL QUE SE LE FACILITARÁ LA FORMACIÓN TEÓRICA PRECISA.

Contrato formativo: contrato para la formación.

- I) LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA ES ASUMIDA POR EL SOCIO PRINCIPAL, QUIEN ADEMÁS FORMA PARTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.

Contrato indefinido ordinario.

- J) EL SERVICIO DE LIMPIEZA ES DESARROLLADO POR PERSONAL SUMINISTRADO POR UNA EMPRESA EXTERNA CONTRATADA AL EFECTO.

Contrato temporal de obra o servicio determinado.

ACTIVIDAD 4.

CONSULTANDO ALGUNO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES APLICABLES EN TU SECTOR PROFESIONAL VIGENTE, CONTESTA A LAS SIGUIENTES CUESTIONES:

- A) INDICA CUÁL ES LA JORNADA MÁXIMA ANUAL ESTABLECIDA POR EL CONVENIO Y PON UN EJEMPLO DE JORNADA A TIEMPO PARCIAL. ¿TIENEN DERECHO A UNA PAUSA DURANTE LA JORNADA DIARIA? ¿SE CONSIDERA ESTE DESCANSO TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO?

Según el **artículo 23.1** de este contrato de trabajo, la jornada laboral efectiva **máxima anual es de 1800 horas**. Un ejemplo de jornada a tiempo parcial podría ser de 10:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes, en cuyo caso **no tendríamos derecho al descanso** diario ya que la jornada no supera las 6 horas ni las 4 horas y media según Artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores. Al no tener derecho al descanso no sería trabajo efectivo ya que carece del mismo, a no ser que conste en el contrato.

- B) ¿PERMITE EL CONVENIO LA REALIZACIÓN DE CUALQUIER TIPO DE HORAS EXTRAORDINARIAS? ¿ESTÁ OBLIGADO A REALIZARLAS EL TRABAJADOR O TRABAJADORA? ¿CUÁNTAS HORAS EXTRAORDINARIAS PUEDE REALIZAR EN UN DÍA, Y EN UN AÑO?

El art. 35.4 del Estatuto de los Trabajadores establece que como máximo se podrán realizar 80 horas extraordinarias durante el año.

Además de incluir excepciones tales como:

1. Prohibición de realización de horas extraordinarias para trabajadores menores de 18 años.
2. Trabajadores nocturnos, salvo ciertas y muy limitadas excepciones.
3. Durante el periodo de disfrute de permiso de maternidad a tiempo parcial. Salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
4. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios, en la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo (art. 13 del Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo).

¿Está obligado el trabajador?

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria para el trabajador, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo respetando los límites legales.

C) ¿QUÉ DURACIÓN PODRÁ TENER EL PERIODO DE PRUEBA? ¿ES POSIBLE PACTAR UN PERIODO DE PRUEBA CON CUALQUIER TRABAJADOR O TRABAJADORA?

Su máxima duración será de seis meses para los técnicos titulados, y de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

En cuanto a si es posible pactar un periodo de prueba con cualquier trabajador o trabajadora, es necesario tener en cuenta que en España, solo se puede establecer un periodo de prueba en los contratos a tiempo indefinido. Por tanto, en los contratos a tiempo determinado o en los contratos de relevo, no se puede establecer un periodo de prueba.

Además, es importante tener en cuenta que el periodo de prueba solo se puede establecer en los contratos de nueva creación. Es decir, no es posible establecer un periodo de prueba en un contrato ya existente, aunque se haya producido un cambio en las condiciones de trabajo.

D) ¿CUÁL SERÁ LA DURACIÓN DE LAS VACACIONES DE UN TRABAJADOR O UNA TRABAJADORA A JORNADA COMPLETA Y DE UN EMPLEADO O EMPLEADA A TIEMPO PARCIAL QUE HAN PRESTADO SERVICIOS UN AÑO COMPLETO? ¿PUEDE LA EMPRESA FIJAR UNILATERALMENTE LA FECHA DE DISFRUTE DE LAS VACACIONES?

En España, los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial que hayan prestado un año de servicio tienen derecho a 30 días naturales de vacaciones. Esta duración se aplica independientemente de la jornada laboral, ya que se determina en función de la jornada laboral del año. Es importante tener en cuenta que en algunos casos la duración del permiso puede variar según lo establecido en el convenio colectivo aplicable al sector.

En cuanto a si la empresa puede fijar unilateralmente la fecha de vacaciones, se debe considerar que los empleados o empleadas tienen derecho a elegir el periodo de tiempo en el que quieren disfrutar de las vacaciones, siempre que se les notifique con anticipación de 15 días. Si el trabajador o trabajadores no hacen uso de este derecho, la empresa puede fijar una fecha para el disfrute de las vacaciones, siempre que avise con la misma antelación de 15 días.

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.

A) MATRIMONIO DEL TRABAJADOR O LA TRABAJADORA:

Permiso de 15 días naturales. Retribuidos.

B) FALLECIMIENTO DE UN ABUELO:

Permiso de 4 días si se necesita desplazar fuera de la provincia y 2 si es en la provincia, pudiendo ser mejorable por convenio colectivo, y se trata de un permiso retribuido.

C) BAJA MÉDICA DE 20 DÍAS:

Suspensión con reserva del puesto de trabajo. Incapacidad temporal. No se ingresa nada por los tres primeros días de baja. De los días 4 a 20, recibirás el 60 % de tu salario.

D) TRASLADO DE DOMICILIO:

Un día de permiso. Retribuido.

E) ASISTENCIA A UN CURSO DE FORMACIÓN O PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL:

Suspensión con reserva de puesto de trabajo. No retribuido.

F) DESCANSO POR PATERNIDAD:

La duración del permiso de paternidad en España este 2022 es de 16 semanas, tras sucesivas mejoras en los últimos años (subió a 8 semanas en abril de 2019, a 12 semanas en enero de 2020, y a su duración actual en enero de 2021)

G) ASISTENCIA A JUICIO COMO TESTIGO DE PARTE:

Ser formalmente citado a declarar en un juicio, ya sea como acusado o como testigo, constituye un deber inexcusable de carácter público y personal, tanto en los procedimientos penales, como civiles y laborales, por lo que da derecho al permiso retribuido.

H) REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO:

Permiso retribuido por el tiempo indispensable.

I) EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS MENORES DE 3 AÑOS:

En este sentido, la Ley General de la Seguridad Social indica en su artículo 237 que durante los periodos de excedencia de los trabajadores por cuidado de un hijo menor de tres años tendrán la consideración de cotizados al 100% a los efectos de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

J) LA HUELGA:

Suspensión con reserva del puesto de trabajo. Conforme al Art. 6 del RD-Ley 17/1977, durante la huelga se entenderá suspendido el contrato de trabajo y lo que es más importante: el trabajador no tendrá derecho a su remuneración.

ACTIVIDAD 6. INDICA TRES CASOS EN LOS QUE SE CONTEMPLA LA POSIBILIDAD DE QUE EL TRABAJADOR O LA TRABAJADORA PUEDA EXIGIR A LA EMPRESA UNA REDUCCIÓN DE JORNADA.

Caso 1. Por cuidado de menores: si el trabajador o la trabajadora tienen hijos menores de 12 años, discapacitados o en situación de dependencia, tienen derecho a reducir su jornada hasta en un 50% para atender a sus necesidades.

Caso 2. Por cuidado de personas mayores o discapacitadas: si el trabajador o la trabajadora tiene a su cargo la atención de una persona mayor o discapacitada, tienen derecho a reducir su jornada hasta en un 50% para atender a sus necesidades.

Caso 3. Por conciliación de la vida laboral y personal: los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a reducir su jornada hasta en un 10% para poder conciliar su vida laboral y personal. Esta reducción de jornada se puede acordar de forma individual o colectiva.

Es importante tener en cuenta que para poder exigir una reducción de jornada, es necesario que el trabajador o la trabajadora haya informado a la empresa con una antelación mínima de 15 días. Además, la reducción de jornada solo puede ser exigida una vez al año y durante un máximo de 6 meses.

ACTIVIDAD 7. CALCULA EL SALARIO NETO Y LA CANTIDAD A EMBARGAR PARTIENDO DE LOS DATOS SIGUIENTES:

- CATEGORÍA PROFESIONAL: DISEÑADOR DE PÁGINAS WEB.
- CONTRATO INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO.
- GRUPO DE COTIZACIÓN 2º.
- RETRIBUCIÓN PACTADA EN EL CONTRATO:
 - Salario base: 1.300,00 €.
 - Plus voluntario: 180,50 €.
 - Dos pagas extraordinarias de cuantía igual al salario base (junio y diciembre).
 - Plus transporte: 60,00 €.
 - En el mes de junio de 2016 ha realizado horas extraordinarias, por lo que le abonan 178,00 €.
 - La empresa debe descontarle este mes por orden judicial en concepto de embargo por impago de una multa de tráfico 130 €.
 - El tipo de retención por IRPF es de un 8 %.

Para calcular el salario neto hemos de realizar una serie de operaciones:

Las contingencias comunes: un 4,7% del salario base + Plus voluntario + Prorrata pagas extra:

$$CC = (4,7 * (SB + PV + PPE)) / 100 = (4,7 * (1300 + 180,5 + (1300 * 2 / 12))) / 100 = 4,7 * 1697,17 / 100 = \mathbf{79,77\text{€}}$$

Las contingencias profesionales se calcularán sobre el salario base + plus voluntario + prorrata de pagas extra, lo que equivale a...

$$SB + PV + PPE = 1300 + 180,5 + (1300 * 2 / 12) = 1300 + 180,5 + 216,67 = \mathbf{1697,17\text{ €}}$$

Sobre el que se calculará el 1,6% de desempleo y el 0,1% de formación profesional:

$$\text{Desempleo} = 1697,17 * 1,6\% = \mathbf{27,15 \text{ €}}$$

$$\text{FP} = 1697,17 * 0,1\% = \mathbf{1,7 \text{ €}}$$

Ahora hallamos el **IRPF**, que es el 8% sobre el salario base + plus voluntario + plus de transporte:

$$\text{IRPF} = (8 * (1300 + 180,5 + 60))/100 = 8*1540,5/100 = \mathbf{123,24 \text{ €}}$$

El **salario bruto** sería el salario base + plus voluntario + plus de transporte:

$$\text{SB+PV+PT} = 1300 + 180,5 + 60 = \mathbf{1540,5 \text{ €}}$$

Con estos datos tenemos todo lo necesario para calcular el salario neto, siendo estas últimas las contingencias comunes, el desempleo, la formación profesional y el IRPF:

$$\text{Neto} = 1540,5 - (79,77 + 27,15 + 1,7 + 123,24) = 1540,5 - 231,86 = \mathbf{1.308,64 \text{ €}}$$
 sobre lo que aplicamos el impago de la multa resultando en **1178.64€**

Para las cantidades del salario entre 1.000€ y 2.000€, te **embargarán** el 30% del tramo.

Como el sueldo no llega al siguiente tramo de 2.000 euros, solo sería embargable el 30% de la cantidad que exceda los 1.000 euros.

En este caso, en un mes normal sin multas, tratándose de un salario de 1.308,64 € te pueden embargar un 30% de los 308,64 euros restantes, es decir, **92,59€**.

ACTIVIDAD 8. 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?

1. **Incumplimiento de la jornada laboral:** si el trabajador o la trabajadora incumplen la jornada laboral acordada, se consideraría una **falta leve**. Las sanciones previstas para este incumplimiento suelen incluir una amonestación verbal o por escrito.
2. **Ausencia injustificada al trabajo:** si el trabajador o la trabajadora no justifican una ausencia al trabajo, se consideraría **una falta grave**. Las sanciones previstas para este incumplimiento pueden incluir una amonestación por escrito o la suspensión del trabajo sin sueldo durante un periodo determinado.
3. **Discriminación o acoso laboral:** la discriminación o el acoso laboral son considerados **faltas muy graves**. Las sanciones previstas para este tipo de incumplimientos suelen incluir la finalización del contrato de trabajo por parte de la empresa.

4. **Falta de respeto a la autoridad:** si el trabajador o la trabajadora muestran falta de respeto a la autoridad en el lugar de trabajo, se consideraría una **falta grave**. Las sanciones previstas para este incumplimiento pueden incluir una amonestación por escrito o la suspensión del trabajo sin sueldo durante un periodo determinado.
5. **Uso indebido de bienes de la empresa:** el uso indebido de bienes de la empresa es considerado una **falta grave**. Las sanciones previstas para este incumplimiento pueden incluir una amonestación por escrito o la suspensión del trabajo sin sueldo durante un periodo determinado.

En cuanto a **si es posible sancionar estas faltas en cualquier momento posterior** a su comisión, es importante tener en cuenta que en general, la empresa solo puede sancionar a los trabajadores y trabajadoras por faltas cometidas durante el plazo de prescripción establecido en el convenio colectivo aplicable. En algunos casos, este plazo de prescripción puede ser de un año desde la comisión de la falta.

ACTIVIDAD 9. 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.

A) INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA:

No tienes ni indemnización ni desempleo.

B) DIMISIÓN DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA:

No tienes ni indemnización ni desempleo.

C) AGOTAMIENTO DEL PLAZO PACTADO EN UN CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN:

8 días de salario por año trabajado y tienes derecho al desempleo.

D) MUERTE DEL EMPRESARIO O DE LA EMPRESARIA SIN QUE LOS HEREDEROS Y/O HEREDERAS CONTINÚEN CON LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL:

Tienes un mes de salario con derecho al desempleo.

E) POR CIERRE DEL NEGOCIO SIENDO LA EMPRESA UNA SOCIEDAD MERCANTIL:

20 días de salario por año trabajado con derecho al desempleo.

F) POR QUIEBRA DE LA EMPRESA:

20 días de salarios por año de actividad con un máximo de 12 mensualidades con derecho al desempleo.

G) DESPIDO DISCIPLINARIO DEL TRABAJADOR O DE LA TRABAJADORA POR MALOS TRATOS VERBALES A UN COMPAÑERO O COMPAÑERA:

Al tratarse de un despido procedente no tiene derecho a ninguna indemnización, pero sí al desempleo.

ACTIVIDAD 10. DE FORMA ESQUEMATIZADA, EXPLICA LAS ACTUACIONES A SEGUIR Y LAS CANTIDADES A LAS QUE PUDIERA TENER DERECHO UN TRABAJADOR O UNA TRABAJADORA CON ANTIGÜEDAD EN SU EMPRESA DESDE EL 1 DE MARZO DE 2013, QUE RECIBE UNA CARTA DE DESPIDO CON EFECTOS DESDE EL 31 DE MARZO DE 2016, Y LA IMPUGNA ANTE EL ÓRGANO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ENCARGADO DE LAS FUNCIONES DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN, TENIENDO LUGAR EL ACTO DE CONCILIACIÓN EL 28 DE ABRIL DE 2016. LA EMPRESA RECONOCE LA IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO TRAS EL ACTO DE CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA, DEPOSITANDO LA INDEMNIZACIÓN LEGAL EN EL JUZGADO SOCIAL EL DÍA 19 DE MAYO.

LOS DATOS LABORALES DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA SON:

- SALARIO BASE: 1.345 €/MES.
- PLUS CONVENIO: 275 €/MES.
- ANTIGÜEDAD: 50 €/MES.
- PLUS TRANSPORTE: 115 €/MES.
- TIENE DOS PAGAS EXTRAS DE 1.545 € CADA UNA

Calculamos la base de cotización de los 12 últimos meses: $(1345 + 275 + 50 + 115) * 12 + (1545 * 2) = 24510$ €

Dividimos entre 360 días y nos sale un salario de 68.08 € diarios.

Si se trata de un despido objetivo, le corresponden al trabajador 20 días de salario por año trabajado. En caso de que el despido sea disciplinario o se trate de un despido objetivo impugnado por el trabajador y declarado improcedente, la indemnización será de 45 o 33 días por año trabajado. Suponiendo que son 33 días desde 01/03/2013 al 01/03/2016

$68.08€ \text{ diarios} * 33 \text{ días} * 3 \text{ años} = \underline{\underline{6739.92€ \text{ corresponden a la indemnización al trabajador.}}}$