

# 1

## Introducción al Derecho del Trabajo

### Ejercicio 1.1

Iker Hernández realiza una jornada de trabajo de 38 horas semanales, tal y como está establecido en su contrato de trabajo.

Este trabajador se ha informado del convenio colectivo que le es de aplicación y tiene estipulado una jornada semanal de 35 horas.

Resuelve qué jornada tendrá que realizar este trabajador y qué principio se ha de aplicar para llegar a tal conclusión.

### Ejercicio 1.2

David Martín, trabajador de la empresa IBM, ha comprobado que estando en periodo de prueba, no ha sido dado de alta en la Seguridad Social.

## Cuestiones:

- a) ¿Puede el trabajador denunciar este incumplimiento en materia laboral y de Seguridad Social?
- b) ¿Qué organismo es el encargado de investigar esta infracción?

## Ejercicio 1.3

A una trabajadora, la empresa le ha comunicado que va a ser trasladada definitivamente a otra ciudad, porque va a abrir un nuevo centro de trabajo y hay que ponerlo en marcha. La trabajadora se ha informado, y una de las posibilidades que tiene es reclamar, al no estar de acuerdo con esta decisión empresarial.

## Cuestiones:

- a) ¿Ante qué órgano de la jurisdicción social deberá presentar la demanda?
- b) Si este órgano no resuelve a su favor, ¿tiene alguna posibilidad de recurrir? Indica ante qué órgano y cómo se llama el recurso.

## Ejercicio 1.4

Señala la fuente material, es decir, quién crea las siguientes normas y ordénalas según el principio de jerarquía normativa.

- Real Decreto.
- Ley orgánica.
- Directiva comunitaria.
- Convenio colectivo.
- Orden ministerial.
- Contrato de trabajo.

En un municipio de la Comunidad Autónoma de Madrid, existe la costumbre para el sector del comercio de frutas y verduras, de cerrar por la tarde estos negocios el día que hay mercadillo.

### Cuestiones:

- ¿Qué fuente del Derecho se aplica?
- ¿Qué requisitos son necesarios para su aplicación?
- Justifica si pueden cerrar las oficinas y despachos de dicho municipio, alegando la aplicación de esta fuente del Derecho.

--

### Ejercicio 1.6

Clasificar los siguientes derechos, según sean:

- Derechos fundamentales laborales.
- Derechos fundamentales no laborales.
- Derechos no fundamentales laborales.
- Derechos no fundamentales no laborales.

- **Derecho a la vida e integridad física y moral.**
- **Derecho a fundar sindicatos.**
- **Derecho a la libertad ideológica y religiosa.**
- **Derecho a la libertad y seguridad**
- **Derecho a la negociación colectiva.**
- **Derecho al honor, intimidad y propia imagen.**
- **Derecho a la huelga.**
- **Derecho a la libertad de expresión y a la información.**
- **Derecho al matrimonio.**
- **Derecho de reunión.**
- **Derecho a la propiedad privada.**
- **Derecho de asociación.**
- **Derecho al trabajo.**
- **Derecho a la tutela judicial efectiva.**
- **Derecho a una remuneración suficiente.**
- **Derecho a la libertad de empresa.**

[illegible]

## Ejercicio 1.7

---

Localizar en Internet un ejemplo de:

*Puede ser útil la página [www.boe.es](http://www.boe.es).*

- Convenio OIT.
- Directiva UE.
- Convenio o Tratado internacional de España con otro país.
- Ley orgánica.
- Ley ordinaria.
- Real Decreto Ley.
- Real Decreto Legislativo.
- Real Decreto.
- Orden ministerial.
- Resolución.
- Convenio colectivo.

## Ejercicio 1.8

---

Juan Díaz firmó hace 4 años un contrato de trabajo con la empresa PALE, S.L., dedicada a la fabricación de sillas de madera. En dicho contrato se acordaban 23 días laborables de vacaciones al año. A los 2 meses, la empresa le comunica que sólo tendrá derecho a 30 días naturales al año, ya que eso es lo que establece el nuevo convenio colectivo pactado. La empresa justifica la decisión argumentando que el convenio colectivo es jerárquicamente superior al contrato de trabajo.

### Cuestión:

¿Es correcta la actuación de la empresa?

## Ejercicio 1.9

Juan Hernández ha firmado un documento a petición de la empresa en la que trabaja en el que aceptaba renunciar a parte de su salario, en concreto a sus dos pagas extras. La empresa, a cambio, le prometió renovar el contrato. ¿Es correcta la actuación de la empresa?

## Ejercicio 1.10

Luisa trabaja en un pequeño comercio. El empresario se retrasa continuamente en el pago de su salario mensual, incluso algún mes no le paga haciéndolo al mes siguiente. Para ello, argumenta que la empresa va mal. Este mes Luisa no ha cobrado y quiere ejercitar su derecho a la tutela judicial efectiva.

### Cuestión:

¿Qué pasos debe seguir Luisa?

## Ejercicio 1.11

Localiza en la Constitución Española los artículos aplicables a las siguientes situaciones y comenta qué respuesta da la Constitución:

*Nota aclaratoria: Para la realización de este ejercicio puede ser necesario el manejo de un ejemplar de la Constitución Española.*

1. Un policía que lleva tiempo siguiendo a un sospechoso de asesinato observa que no se encuentra en su domicilio, ¿podría entrar en su domicilio con objeto de registrarlo y obtener así pruebas?

2. Unos fotógrafos sacan unas fotos de una conocida y famosa artista en la terraza de su habitación del hospital en pijama y las publica en una revista. ¿Qué dos derechos se enfrentan en esta situación?

3. ¿Puede el Ayuntamiento de Getafe enviar a la cárcel a un vecino que no paga sus impuestos?

4. ¿Podría decirse que los estudiantes de un instituto de secundaria tienen el derecho constitucional a la huelga?

## Ejercicio 1.12

Ordenar según el principio de jerarquía normativa las siguientes normas:

- Ley orgánica 10/2002, de calidad de la educación.
- Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la Protección de la Salud y Seguridad de los Trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.
- Directiva 91/689/CEE, relativa a los residuos peligrosos.
- Convenio 136 de la OIT, relativo a la protección contra los riesgos de intoxicación por benceno.
- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- Convenio Colectivo Nacional de Peluquerías e Institutos de Belleza.
- Orden ministerial 22 de abril de 1997, por la que se regula el régimen de funcionamiento de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en el desarrollo de actividades de prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

## Ejercicio 1.13

---

¿Qué tienen en común y en qué se diferencian los Reales Decretos, las Órdenes ministeriales y las Resoluciones?

## Ejercicio 1.14

---

Una empresa despide a una trabajadora estando embarazada. El empresario argumenta que la trabajadora le ha ocultado el embarazo. Ésta responde que ni ella misma lo sabía. La trabajadora acude al Juzgado de lo Social y al ser desestimada la demanda decide acudir al Tribunal Superior de Justicia de Madrid con un recurso de suplicación.

### Cuestiones:

- a) ¿Qué crees que dictaminó el Tribunal Superior de Justicia de Madrid?
- b) ¿Existe algún otro tribunal al que acudir?

# 2

## El contrato de trabajo

### Ejercicio 2.1

Pedro contrata a un pintor para que le cambie el color de las paredes de su casa y para que le ponga escayola en los techos. Al finalizar el trabajo, el pintor le entrega a Pedro la correspondiente factura legal.

#### Cuestión:

¿Podría calificarse la relación como laboral?

### Ejercicio 2.2

Supongamos ahora que el pintor del ejercicio anterior envía a casa de Pedro una cuadrilla de tres pintores para realizar el trabajo anterior.

#### Cuestión:

¿Qué relación existiría entre el pintor del ejercicio anterior y su cuadrilla de pintores?

### Ejercicio 2.3

Mª José se encuentra de baja en su domicilio por enfermedad común. El empresario se presenta en su domicilio alegando que quiere comprobar si realmente está enferma.



## Cuestión:

¿Es correcta la actuación del empresario?

## Ejercicio 2.4

De los siguientes tipos de trabajos excluidos establecer cuál/les de las cuatro características básicas del contrato de trabajo no se dan:

- Funcionaria administrativa de la Comunidad de Madrid.
- Formar parte de la mesa electoral en las elecciones municipales.
- Colaborar como voluntario en “Proyecto Hombre”.
- Propietario de un pequeño comercio.

## Ejercicio 2.5

Clasificar los siguientes trabajos en:

- Relación Laboral Normal.
- Relación Laboral Especial.
- Trabajo Excluido o No Relación Laboral.

- Fontanero que trabaja por cuenta propia.
- Camarero de un restaurante.
- Amiga que cuida al hijo de su vecina algunas tardes.
- Jardinero particular.
- Profesor de academia.
- Bailarina de un tablao flamenco.

## Ejercicio 2.6

---

Antonio ha creado una empresa de actividades de ocio y tiempo libre. Debido al inicio de actividad de la empresa quiere contratar a 2 trabajadores con contratos eventuales de 2 meses de duración.

### Cuestiones:

- a) ¿Cuál debe ser la forma de esos contratos?
- b) ¿Tiene que hacer Antonio algún trámite en la Oficina de Empleo?

## Ejercicio 2.7

---

Pilar ha sido despedida tras no haber superado el correspondiente periodo de prueba de 15 días. Pilar quiere reclamar al empresario una indemnización ya que éste se lo comunicó por escrito el día anterior.

### Cuestión:

¿Tiene razón Pilar?

## Ejercicio 2.8

---

Óscar va a ser contratado por una empresa con un contrato eventual que durará 6 meses. La empresa tiene 20 trabajadores y Óscar no tiene todavía el título de técnico. A la hora de pactar el periodo de prueba, la empresa argumenta que éste será de 3 meses ya que Óscar no tiene titulación alguna.

### Cuestión:

¿Es correcta la actuación de la empresa?

## Ejercicio 2.9

---

Mari Carmen lleva 1 año trabajando como dependiente en un comercio con un contrato de duración determinada. Al incorporarse en la empresa superó con éxito un periodo de prueba de 1 mes. Al finalizar el primer año, la empresa decide hacerla un contrato indefinido incluyendo este último un nuevo periodo de prueba. Mari Carmen piensa que por qué debe superar un nuevo periodo de prueba si va a seguir realizando las mismas funciones que hacía hasta ahora y en su día superó con éxito el citado periodo de prueba.

### Cuestión:

¿Tiene razón Mari Carmen?

## Ejercicio 2.10

---

¿En qué se diferencian los contratos de duración determinada del contrato indefinido? ¿Cuántos tipos de contratos de duración determinada conoces?

# 3

## Modalidades de contrato de trabajo

### Ejercicio 3.1

De los siguientes posibles trabajadores, establecer qué Contrato Formativo sería el más adecuado, o en su caso ninguno:

- Javier de 18 años, estudia 2.º de Bachillerato.
- Jorge de 23 años, desempleado minusválido, graduado en ESO.
- Álex de 24 años, licenciado en Administración y Dirección de Empresas desde hace 1 año.
- Elena de 24 años, graduada en ESO.
- Juanjo de 21 años, Técnico Superior en Actividades Físico-Deportivas.
- Marisa de 20 años, estudia 1.º de Administración y Finanzas.
- María de 35 años, licenciada en Químicas desde hace 4 años.

### Ejercicio 3.2

De las siguientes situaciones y trabajos establecer qué contrato de duración determinada sería el más adecuado:

- Una empresa acaba de comenzar su actividad y necesita 3 trabajadores.
- Se necesita un monitor para un campamento de verano.

- Se necesita una secretaria para cubrir el puesto de María que está de baja por maternidad.
- El Ayuntamiento de Alcorcón quiere contratar a un jardinero para arreglar los jardines de un nuevo parque.
- Se quiere contratar un administrativo temporalmente mientras dura el proceso de selección definitiva.
- Hipercor necesita más cajas para la campaña de navidad.

### Ejercicio 3.3

¿Cuál es la diferencia fundamental entre el contrato por obra o servicio y el contrato eventual o por circunstancias de la producción?

### Ejercicio 3.4

¿Tiene alguna ventaja un empresario que realiza un contrato de interinidad a un trabajador para sustituir a una trabajadora que se encuentra de descanso por adopción de un hijo?

### Ejercicio 3.5

---

A Nicolás un empresario le ha propuesto realizarle un contrato indefinido a tiempo parcial.

#### Cuestión:

¿Es esto posible?

### Ejercicio 3.6

---

Ana ha terminado su ciclo formativo y ya piensa en montar su propia empresa que consiste en un centro de belleza. Ha pensado que para las labores de recepción podría contratar a algún/a trabajador/a minusválido/a porque ha oído que esto tiene ciertas ventajas.

#### Cuestión:

¿Podrías ayudar a Ana?

### Ejercicio 3.7

---

Supón que una empresa quiere contratarte y te va a realizar un contrato en prácticas. Cumplimenta el correspondiente modelo oficial con tus propios datos personales y añadiendo los siguientes datos referentes a la empresa y a las condiciones de trabajo:

- El gerente de la empresa es D. Javier Delgado González cuyo NIF es: 20.569.369J.
- El CIF de la empresa es B-45896321.
- La empresa se llama Tursol, S.L.
- Dirección de la empresa: c/ del Pez nº 89, 28411 Morazarzal (Madrid).

- Código de Cuenta de Cotización a la Seguridad Social: 28/658965/12.
- Actividad Económica: servicios inmobiliarios.
- Los datos del centro de trabajo coinciden con los de la empresa.
- El puesto de trabajo consiste en administrativo dentro de la categoría profesional de oficial administrativo.
- La jornada de trabajo será de 35 horas semanales prestadas de lunes a viernes.
- La duración del contrato será de 1 año (desde el 1 de marzo en adelante).
- Se establece un periodo de prueba de 1 mes.
- La retribución establecida es de 850 euros mensuales consistentes en salario base más plus de convenio.
- El convenio colectivo a aplicar es el de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid.
- El contrato se registrará en la Oficina de Empleo de C. Villalba.

### Ejercicio 3.8

---

Una empresa quiere realizar un contrato indefinido a tiempo parcial. Cumplimenta el correspondiente modelo de contrato teniendo en cuenta los siguientes datos:

- La trabajadora se llama Esperanza Martín Pérez. Su NIF es 12.356.963F, su fecha de nacimiento es 25/09/85. Su número de afiliación a la Seguridad Social es 282569852365, su nivel formativo es Graduado en ESO y su domicilio se encuentra en c/ Santander nº 28, 28080 Madrid.
- La gerente de la empresa es Dña. Milagros González Hernández cuyo NIF es: 22.589.936N.
- El CIF de la empresa es B-48618625.
- La empresa se llama Estetic, S.L.
- Dirección de la empresa: c/ Ibiza nº 72, 28080 Madrid.
- Código de Cuenta de Cotización a la Seguridad Social: 28/652565/59.
- Actividad Económica: centro de estética.
- Los datos del centro de trabajo coinciden con los de la empresa.
- El puesto de trabajo consiste en recepcionista dentro del grupo profesional 1 según el convenio colectivo a aplicar.
- La jornada de trabajo será de 30 horas semanales prestadas de lunes a sábado.
- Se establece un periodo de prueba de 1 mes.
- La retribución establecida es de 750 euros mensuales consistentes en salario base.
- El convenio colectivo a aplicar es el de Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios.
- El contrato se registrará en la Oficina de Empleo de Madrid.
- La fecha de inicio del contrato es el 1 de abril.

### Ejercicio 3.9

---

Ángel ha terminado un Ciclo Formativo y desea crear su propia empresa. Se trata de un pequeño gimnasio y necesitaría cubrir los siguientes puestos de trabajo:

- 2 monitores de sala. Éstos deben tener al menos una titulación de Formación Profesional.
- 1 monitor/a de aeróbic.
- 1 profesor/a de danza española.
- 1 recepcionista.
- 1 personal de limpieza.

## Cuestión:

¿Qué contratos harías en principio para cada puesto de trabajo, si fueras Ángel?

## Ejercicio 3.10

Al proceso de selección iniciado por Luis se presentan los siguientes trabajadores:

- Marcos Álvarez: tiene el Ciclo Formativo de Grado Superior en Actividades Físico-Deportivas y lo ha obtenido hace un año.
- Pili García: no tiene titulación universitaria ni de formación profesional pero lleva muchos años como profesora de aeróbic.
- Pedro Ramírez: no tiene titulación pero tiene mucha experiencia en aparatos de sala y de musculación.
- Merche Díaz: ha finalizado hace 2 meses las enseñanzas artísticas obteniendo el título oficial de grado superior.
- María Pinto: tiene 40 años y se encuentra desempleada. Ha trabajado anteriormente en tareas de limpieza en diversos domicilios.
- Sara Navarro: tiene 35 años, se encuentra desempleada desde hace 14 meses, y hace 20 meses que dio a luz. Trabajaba en una empresa como recepcionista.

## Cuestión:

¿Qué contratos harías en principio para cada puesto de trabajo, si fueras Luis?



# 4

## El salario y el tiempo de trabajo

### Ejercicio 4.1

Pedro comenzó a trabajar en una empresa el 1 de febrero de 2004. Al llegar el mes de julio, Pedro solicita unos días de vacaciones, para el 1 de septiembre.

#### Cuestiones:

- a) ¿Tiene derecho Pedro a pesar de haber trabajado menos de 1 año?
- b) En caso afirmativo, ¿cuántos días le corresponderían el 1 de septiembre?

### Ejercicio 4.2

Clasificar las siguientes fiestas en:

- Fiestas nacionales obligatorias.
- Fiestas nacionales reguladas por el Ministerio de Trabajo.
- Fiestas autonómicas.
- Fiestas locales.

• 1 de mayo:

• 9 de noviembre:

• 1 de enero:

• 2 de mayo:

- 12 de octubre:
- 8 de diciembre:
- 15 de mayo:
- 7 de julio:

### Ejercicio 4.3

¿Cuáles son las dos fiestas locales de la localidad donde vives o trabajas?

### Ejercicio 4.4

De las siguientes percepciones, decir cuáles son salariales y cuáles no.

- Complemento de antigüedad:
- Paga extra:
- Plus de transporte:
- Quebranto de moneda:
- Salario base:
- Plus de nocturnidad:
- Horas extras:
- Indemnización por traslado:
- Gastos de locomoción:

1. Natalia García de 27 años, trabaja en la empresa INDEX, S.A., como diseñadora gráfica. Su jornada es de 9:30 a 14:00 y de 16:30 a 20:00 horas. Esta trabajadora se encuentra embarazada y debe hacer el curso de preparación al parto en horario de 18:00 a 20:00 horas los lunes, miércoles y viernes.

- a) ¿Tiene esta trabajadora algún tipo de permiso retribuido?
- b) ¿De cuánto tiempo dispone para realizar estas técnicas?

2. Victoriano Gil, de 17 años, trabaja en una empresa de pinturas desde el día 1 de marzo de 200x, y necesita información sobre:

- a) ¿Qué descanso semanal le corresponde?
- b) Si su jornada es de 9:00 a 17:00 horas, ¿tiene algún tiempo de descanso durante su jornada diaria? En caso afirmativo, indica si ese tiempo de descanso es retribuido o no.
- c) ¿Cuántos días de vacaciones le corresponderán en el mes de agosto?

- d) Su tío ha sido hospitalizado por una enfermedad grave en Sevilla, y el trabajador reside en Barcelona. Indica si le corresponde algún tipo de permiso retribuido, y en caso afirmativo indica el tiempo de permiso.

3. Alejandro Gil tiene un crédito hipotecario, por el que paga una letra mensual de 1.000 euros. Las últimas letras están siendo impagadas, debido a serios problemas económicos que tiene. El trabajador recibe un salario mensual de 1.600 euros.

- a) ¿Se le puede embargar por parte del banco su salario?
- b) ¿Qué cantidad de su salario sería embargable?

4. Indica el periodo de liquidación de las siguientes nóminas:

- Trabajador de retribución mensual que estuvo de alta todo el mes de enero de 200X.
- Trabajador de retribución diaria que estuvo de alta todo el mes de enero de 200X.
- Trabajador de retribución diaria que inicia su actividad el día 14 de enero de 200X.

5. Calcular la nómina del mes de marzo de un trabajador, grupo 1 de cotización, que recibe las siguientes retribuciones:

Salario base: 600 euros.

Plus convenio: 220 euros.

Plus de peligrosidad: 50 euros.

Plus de transport: 70 euros

Recibe además dos pagas extras del salario base más el plus convenio cada una de ellas.

Tiene un contrato ordinario por tiempo indefinido.

El tipo de retención del IRPF es del 2%.

<b>Empresa:</b> Domicilio: C.I.F.: Cód. Cta. Cotización Seg. Soc.:		<b>Trabajador:</b> N.I.F.:                      nº de matrícula: Nº de afiliación a la Seg. Soc.: Categoría o grupo profesional: Grupo de cotización:		Sec.:  Antigüedad:
Periodo de Liquidación: <u>1 marzo a 31 marzo</u>		Total días: <u>30</u>		
<b>I. DEVENGOS:</b>				<b>TOTALES</b>
<b>1. Percepciones Salariales:</b> Salario Base ..... Complementos Salariales Plus convenio ..... Plus peligrosidad ..... Horas extraordinarias ..... Salario en especie ..... <b>2. Percepciones No Salariales:</b> Indemnizaciones o suplidos plus transporte ..... Prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social ..... Indemnizaciones por traslado, suspensiones o despidos .... Otras percepciones no salariales .....				
<b>A. TOTAL DEVENGADO:</b> .....				
<b>II. DEDUCCIONES:</b>				
<b>1. Aportación del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta.</b> <div style="text-align: right; margin-right: 20px;">%</div> Contingencias comunes ..... Desempleo ..... Formación Profesional ..... Horas extraordinarias ..... Fuerza Mayor o estructurales ..... No estructurales ..... <b>TOTAL APORTACIONES</b> ..... <b>2. I.R.P.F.</b> ..... <b>3. Anticipos</b> ..... <b>4. Valor de los productos recibidos en especie...</b> <b>5. Otras deducciones</b> .....				
<b>B. TOTAL A DEDUCIR:</b> .....				
<b>LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)</b> .....				
En ..... a ..... de ..... de 200....				
Firma y sello de la Empresa:		Recibí:		

**Determinación de las bases de cotización a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta y de la base sujeta a I.R.P.F.:**

1. Base de cotización por contingencias comunes:

\_\_\_\_\_

2. Base de cotización por contingencias profesionales (A.T. y E.P.) y conceptos de recaudación conjunta: .....
3. Base de cotización horas extraordinarias:.....
4. Base sujeta a retención del I.R.P.F.:.....


--

5. Calcular la nómina del mes de abril de un trabajador, grupo 2 de cotización, con contrato indefinido, que recibe las siguientes cantidades:

Salario base: 1.200 euros.

Antigüedad: 112 euros.

Plus convenio: 600 euros.

Plus de transporte: 107 euros.

Horas extras normales: 830 euros.

Recibe dos pagas extras en junio y en diciembre del salario base más antigüedad.

Se le retiene de IRPF el 16%.

<b>Empresa:</b> Domicilio: ..... C.I.F.: ..... Cód. Cta. Cotización Seg. Soc.: .....		<b>Trabajador:</b> N.I.F.: ..... n° de matrícula: ..... N° de afiliación a la Seg. Soc.: ..... Categoría o grupo profesional: ..... Grupo de cotización: .....		Sec.: .....  Antigüedad: .....
Periodo de Liquidación: <u>1 marzo a 31 marzo</u> .....		Total días: <u>30</u> .....		
<b>I. DEVENGOS:</b>				<b>TOTALES</b>
<b>1. Percepciones Salariales:</b>				
Salario Base .....				
Complementos Salariales .....				
Plus convenio .....				
Plus antigüedad .....				
Horas extraordinarias .....				
Salario en especie .....				
<b>2. Percepciones No Salariales:</b>				
Indemnizaciones o suplidos .....				
plus transporte .....				
Prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social .....				
Indemnizaciones por traslado, suspensiones o despidos ....				
Otras percepciones no salariales .....				
<b>A. TOTAL DEVENGADO:</b> .....				
<b>II. DEDUCCIONES:</b>				
<b>1. Aportación del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta.</b>				
%				
Contingencias comunes .....				
Desempleo .....				
Formación Profesional .....				
Horas extraordinarias .....				
Fuerza Mayor .....				
Normales .....				
<b>TOTAL APORTACIONES</b> .....				
<b>2. I.R.P.F.</b> .....				
<b>3. Anticipos</b> .....				
<b>4. Valor de los productos recibidos en especie...</b> .....				
<b>5. Otras deducciones</b> .....				
<b>B. TOTAL A DEDUCIR:</b> .....				
<b>LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)</b> .....				
En ..... a ..... de ..... de 200....				
<b>Firma y sello de la Empresa:</b>		<b>Recibí:</b>		

**Determinación de las bases de cotización a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta y de la base sujeta a I.R.P.F.:**

1. Base de cotización por contingencias comunes:

--

2. Base de cotización por contingencias profesionales (A.T. y E.P.) y conceptos de recaudación conjunta: .....

--

3. Base de cotización horas extraordinarias:.....

--

4. Base sujeta a retención del I.R.P.F.:.....

--

--

## 5

# Participación. Negociación y conflictos colectivos

## Ejercicio 5.1

Una empresa cuenta con 5.000 trabajadores de los cuales 1.000 son técnicos y administrativos y 4.000 especialistas y no cualificados. El sindicato CC.OO. convoca elecciones el 3 de abril de 2006, el 5 de mayo se constituyen las mesas electorales y el día 12 de mayo se celebran las elecciones.

De los 5.000 trabajadores de la empresa, 1.500 son trabajadores fijos, 2.000 trabajadores tienen contrato superior al año y los 1.500 restantes comenzaron a trabajar en la empresa el 1 de febrero de 2006.

Efectuado el escrutinio, los resultados fueron los siguientes:

Colegio de especialistas y no cualificados:

- válidos.....	4.000 votos
- UGT .....	2.500 votos
- CC.OO. ....	1.000 votos
- INDEPENDIENTES.....	500 votos

Colegio de técnicos y administrativos:

- válidos.....	1.000 votos
- UGT .....	500 votos
- CC.OO. ....	300 votos
- Independientes .....	200 votos

Se pide:

- Calcular la plantilla real de la empresa para determinar el tipo de representación y el número de representantes a elegir.
- Convocatoria de elecciones.
- Proceso electoral.
- Escrutinio y atribución de resultados.





## Ejercicio 5.2

En el mes de febrero comienzan las negociaciones para pactar el convenio colectivo de Hostelería de Cataluña para todas las empresas del sector, que en su conjunto suman 1.000 representantes entre delegados de personal y miembros de comités de empresa.

Los sindicatos que tienen interés en la negociación son los siguientes:

- El sindicato UGT al haber conseguido el 30% de los miembros de comités de empresa y delegados de personal en las últimas elecciones a nivel nacional.
- El sindicato COSTA BRAVA tiene mayor representatividad en Cataluña por tener el 20% de los miembros de comités de empresa y delegados de personal y superar los 1.500 representantes.
- El sindicato PIRINEO ha conseguido el 12% de los miembros de comités de empresa y delegados de personal en dicha Comunidad.

La comisión negociadora está formada por 13 miembros de cada parte.

Una vez formada la comisión, se sientan a negociar y en un momento de la discusión no se ponen de acuerdo en la subida salarial y COSTA BRAVA se retira, los otros dos sindicatos PIRINEO y UGT continúan con la negociación y llegan a un acuerdo con los representantes empresariales. Pasados 2 meses de la entrada en vigor del convenio, los trabajadores afiliados al sindicato COSTA BRAVA de la cadena de Hoteles Sol presentan escrito exigiendo que se les aplique la subida salarial prevista en el convenio, a lo que la empresa se niega.

Por parte de la empresa va a negociar la Asociación de Hoteleros Catalanes que agrupa al 10% de las empresas del sector y al 20% de los trabajadores afectados.

Se pide:

- a) Legitimación para negociar. ¿Está válidamente constituida la comisión negociadora?
- b) Determinar si la empresa se puede negar a aplicar dicho convenio a los trabajadores afiliados al sindicato COSTA BRAVA.

### Ejercicio 5.3

Una empresa cuenta con 9.800 trabajadores, determinar qué órgano de representación unitaria se debe constituir y qué crédito horario contarán sus representantes.

### Ejercicio 5.4

Completar el siguiente cuadro especificando el órgano de representación unitaria que se debe constituir y el número de miembros que los deben componer.

PLANTILLA	ÓRGANO	Nº MIEMBROS
10 trabajadores		
25 trabajadores		
35 trabajadores		
45 trabajadores		
510 trabajadores		
2.500 trabajadores		
6.350 trabajadores		
12.000 trabajadores		
23.000 trabajadores		
35.000 trabajadores		

### Ejercicio 5.5

Los trabajadores de una fábrica de zapatos deciden hacer huelga para solicitar una subida salarial y se plantean las siguientes cuestiones:

- a) Quién puede convocar la huelga.
- b) Plazo de preaviso.
- c) Composición del comité de huelga.
- d) Consecuencias de la huelga.

# 7

## Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

### Ejercicio 7.1

El departamento de Recursos Humanos de la empresa BOLL, con una plantilla de 200 trabajadores y con sede en Madrid y centros en varias provincias españolas, va a llevar a cabo el traslado y cambio de acoplamiento de algunos de sus trabajadores, así con fecha 1 de marzo BOLL, comunica a 15 de sus trabajadores del centro de trabajo de Madrid, así como a sus representantes legales que dichos trabajadores deben incorporarse a unos puestos de trabajo de su misma categoría en el centro de trabajo que BOLL posee en Barcelona, debiendo hacerlo el día 31 de marzo y teniendo este cambio posiblemente el carácter de definitivo.

La empresa justifica su decisión en razones organizativas, ya que tras una reorganización de su plantilla, considera que existe un exceso de personal en su centro de Madrid, mientras que en el centro de Barcelona necesita urgentemente estos trabajadores ya preparados.

Se pide:

- a) Causas que lo justifiquen.
- b) Procedimiento.
- c) Opciones de los trabajadores.

## Ejercicio 7.2

La empresa MIAJA, S.A., cuenta con un solo centro de trabajo situado en la localidad de Torrelodones y con una plantilla de 85 trabajadores, las condiciones de trabajo aplicables se rigen por el Convenio Colectivo Provincial de Artes Gráficas (en materia salarial, categorías profesionales, definición de tareas, jornada anual de 1.790 horas...), así como por una serie de pactos de empresa (que entre otras materias fijan el horario de trabajo) suscritos entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, complementarios del Convenio Colectivo. La empresa ha decidido ampliar sus actividades y además de dedicarse a su actividad habitual de edición e impresión de material de oficina, ha pensado encargarse del mantenimiento de las máquinas fotocopadoras en empresas y centros públicos, por lo que el propósito de la empresa es modernizar tecnológicamente los sistemas de trabajo, la Dirección de MIAJA considera necesario introducir algunos cambios en la organización del trabajo.

Los cambios serán los siguientes:

- a) Se va a reducir la jornada a trabajadores.
- b) Se cambia el horario de trabajo y se introduce un nuevo turno.
- c) Cambiar algún aspecto del cálculo del sistema de incentivos, para adecuarlo al nuevo tipo de servicio.
- d) Alterar el contenido de las tareas de 20 trabajadores debido a que las categorías profesionales pactadas inicialmente verán enormemente reducidas sus funciones tradicionales en virtud de la introducción de nuevas actividades técnicas, que exigen conocimientos y habilidades inicialmente no previstos.

Se pide:

- a) Determinar qué cambios de las condiciones de trabajo enumeradas se pueden considerar modificaciones sustanciales.
- b) Señalar las causas que según la ley justifican los cambios.

### Ejercicio 7.3

José Luis Gómez, trabajador de un pequeño negocio, recibe una comunicación del empresario el día 15 de septiembre en la que se le notifica que a partir del día 1 de octubre dejará de prestar servicios en la empresa, la causa es la ineptitud para desarrollar su trabajo. El trabajador tiene una antigüedad en la empresa de 10 años y un salario anual de 15.000 euros.

En la carta se pone en conocimiento del trabajador que la empresa ha puesto a su disposición la indemnización correspondiente a 20 días de salario por año de servicio, en total 8.333,3 euros de indemnización.

El trabajador interpone demanda de despido el día 4 de octubre y con fecha 10 de diciembre el Juzgado de lo Social dicta sentencia, declarando el despido improcedente, siendo notificada la sentencia el día 31 del mismo mes.

Se pide:

- a) Determinar ante qué tipo de extinción de contrato nos encontramos.
- b) Señalar los requisitos que debe cumplir el empresario para este tipo de extinción.
- c) Calcular la indemnización que le corresponde al trabajador al ser declarado el despido improcedente y no optar el empresario por la readmisión.

## Ejercicio 7.4

Determinar la indemnización que corresponde en cada caso:

1. Extinción del contrato por un trabajador que no acepta un traslado.
2. Extinción por fuerza mayor.
3. Extinción por despido improcedente.
4. Extinción del contrato por muerte del empresario.
5. Extinción del contrato por un trabajador por modificación sustancial.
6. Despido colectivo.

## Ejercicio 7.5

---

Relaciona los siguientes supuestos con el tipo de extinción correspondiente:

1. El trabajador roba en la empresa.
2. La empresa queda definitivamente destruida por un incendio.
3. Acoso por motivos religiosos a un compañero de trabajo.
4. Falta de adaptación a las modificaciones técnicas que se introducen en la empresa.
5. Faltas de asistencia justificadas.
6. Ineptitud del trabajador.
7. Desobediencia continua del trabajador.
8. Agresiones físicas al empresario.
9. Quiebra de la empresa.
10. Faltas de asistencia injustificadas.