

Tarea para FOL03

Detalles de la tarea de esta unidad

Enunciado

Actividad 1 (2,25 puntos)

FOLEM S.L., una empresa que se dedica al sector educativo, con varios centros educativos y tiendas de venta de material didáctico en diferentes provincias españolas, necesita cubrir diferentes puestos, lo que hace preciso determinar la modalidad y condiciones de contratación. Los puestos a cubrir son:

a. Un puesto de comercial 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 de interinidad

b. Se contratará por tiempo indefinido a una dependienta a jornada completa de 27 años de edad actualmente en desempleo.

Contrato indefinido

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 y sin experiencia.

Contrato practicas

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 y servicios.

e. Durante la navidad se quiere contratar a un/a trabajador/a con el fin de reforzar la plantilla al existir un volumen mayor de actividad.

Contrato eventual por circunstancia de la producción.

f. .Un/a dependienta y un/a educadora para cubrir los periodos vacacionales de los trabajadores y trabajadoras fijos de plantilla.

Contrato de interinidad

g. Una educadora infantil para prestar sus servicios durante el curso escolar en uno de los centros educativos de la empresa. La idea es contratarla todos los años el 1 de septiembre hasta el 30 de junio.

La modalidad contractual para esta empleada debe ser un Contrato indefinido.

h. Un ayudante de mantenimiento para prestar sus servicios junto al jefe de mantenimiento. Se busca una persona joven de unos 18-19 años sin titulación al que se le enseñará la profesión.

Contrato para la formación y el aprendizaje

i.El servicio de limpieza es desarrollado por personal suministrado por una empresa externa contratada al efecto

Debido a que es una empresa externa que realiza el servicio, se puede dar el caso que tengan una relación o contrato entre ellas, siendo la empresa de servicio quien tenga dado de alta al personal de limpieza, esa actividad se da mucho en el sector público, donde una empresa de limpieza consigue un contrato con las autoridades por ejemplo en un hospital, los empleados van al hospital realizan las labores de limpieza, pero quien le paga es esa empresa, no es el hospital, se presta un servicio.

Actividad 2 (4,75 puntos)

En relación con el Convenio Colectivo de vuestro sector que tenéis disponible en la carpeta de Recursos FOL03, contesta a las siguientes cuestiones:

Nuestro convenio colectivo es: **Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública**

Dando respuestas a las preguntas formuladas:

1. Duración máxima de la jornada anual

Durante la vigencia del convenio colectivo, la jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de 1.800 horas anuales, sin perjuicio,

en todo caso, de las jornadas actualmente pactadas más favorables para las personas.

2. ¿Prevé la realización de jornada intensiva?

Si, las Empresas sujetas a este Convenio disfrutarán de jornada intensiva en el mes de agosto. Las empresas que tengan establecida jornada intensiva durante el verano no podrán rebasar las treinta y seis horas semanales durante el período en que la tengan implantada, salvo pacto con la Representación Legal de los Trabajadores.

3. Periodo de prueba área de desarrollo

Área de Consultoría, Desarrollo y Sistemas:

Grupo A: 6 meses.

Grupo B: 6 meses.

Grupo C: 6 meses.

Grupo D: 6 meses.

Grupo E: 3 meses.

4. ¿Qué periodo de preaviso establece? ¿qué sucede si no se respeta?

Debe avisar con un mínimo de 15 días laborables de antelación.

¿qué sucede si no se respeta? Si no se realiza el preaviso, el empleado perderá la parte proporcional de la paga extraordinaria de Julio o Navidad que estuviese devengando.

En caso de que el incumplimiento sea parcial, cuando el empleado avisa con antelación menor a los quince días, la penalización será en proporción a un quinceavo de la cuantía de la paga extra correspondiente por cada día que falte para completar los quince días fijados por el presente colectivo.

5. Prevé la realización de horas extraordinarias? ¿Cómo se compensan?

El convenio acuerda la reducción al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias en base a dos criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: **supresión**
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad o daños extraordinarios urgentes: **realización**

¿Cómo se compensan?

Salvo pacto individual en contrario, las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso incrementados, al menos con el 75 por 100. Previo acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

6. ¿Qué permisos retribuidos establece?

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Conforme al tenor literal del vigente artículo 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores, «Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días ».
- c) Cuatro días en los casos de fallecimiento de cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20% de las

horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que la persona, por cumplimiento del deber o desempeño de cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la ley y en el presente Convenio.

g) Conforme al tenor literal del vigente artículo 37.3.f del Estatuto de los Trabajadores, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

7. ¿Establece algún permiso o licencia sin sueldo?

1. Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez cada año.

2. No obstante, alternativamente, dicho permiso podrá ser fraccionado en dos períodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.

3. Las empresas podrán denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos el siguiente número de personas trabajadoras:

Empresas de una a 20 personas trabajadoras: Una persona.

Empresas de 21 a 50 personas trabajadoras: Dos personas.

Empresas de 51 a 100 personas trabajadoras: Tres personas.

Empresas de más de 100 personas trabajadoras: Más del 3 por 100 del personal.

En estos casos, el número de personas trabajadoras indicadas no podrán pertenecer a un mismo departamento de la empresa.

8. ¿Cuántos días de vacaciones establece?

Las personas trabajadoras al servicio de las empresas sujetas a este Convenio disfrutarán de veintitrés días laborables de vacaciones anuales retribuidas

9. ¿Qué duración máxima establece para el contrato eventual?

Actividad 3 (1 punto)

Indica los errores que se han cometido en los siguientes contratos:

a) Macarena, Técnica Superior en Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma, ha firmado un contrato en prácticas de 6 meses de duración que se ha prorrogado en 3 ocasiones.

Macarena tiene el título de técnica superior, por tal motivo, el periodo de prueba no podrá superar los 2 meses, se comenta que ha firmado un contrato de 6 meses y lo ha prorrogado otras 3 ocasiones, la empresa está incumpliendo la ley y **Macarena** debe estar dada de alta con un contrato Indefinido.

La empresa ha superado la dos prórrogas con una duración de 6 meses, por lo que ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

A la finalización del contrato no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

b) Carolina firma un contrato para la formación de 1 año de duración en el que se va a dedicar el 15% de la jornada a la formación de la trabajadora.

La empresa está incumpliendo el contrato para la formación y el aprendizaje, según el convenio, el empleado debe recibir un 25% de formación, ella como empleada no debe trabajar más del 75% para la empresa.

Actividad 4 (1 puntos)

Doña Araceli, de 27 años de edad, ha finalizado sus estudios de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma en junio de 2019. Una empresa farmacéutica quiere hacerle un contrato en prácticas a jornada completa el 17 de noviembre como programadora junior, con un periodo de prueba de 3 meses y una duración inicial de 5 meses. **Analiza, justificando tu respuesta, las condiciones de celebración de este contrato**

Analizando los datos de contratación, la empresa está incumpliendo el plazo de duración para un contrato en prácticas, la duración mínima debe ser de 6 meses, la empresa ofrece 3 meses, y luego le ofrece otros 5 meses como contrato inicial, donde según la normativa deben ser 6 meses.

Doña Araceli no debería aceptar ese contrato ya que la empresa no estas actuando de ley desde el inicio de la relación laboral, deberá comentar los fallos que está cometiendo y si lo corrigen, entonces sí podrá aceptar el puesto de trabajo.

Actividad 5 (1 punto)

Una trabajadora, vinculada a su empresa desde el 19 de enero de 2018 solicita una excedencia voluntaria el 19 de noviembre de 2019. **Justifica si tiene derecho a esa excedencia. En caso afirmativo, señala su duración, y si se le reserva su puesto de trabajo. Justifica tu respuesta**

A- Justifica si tiene derecho a esa excedencia: si, tiene derecho a esa excedencia, ya que cualquier trabajador que lleve como mínimo un año trabajando para una empresa cumple con los requerimientos para pedir la excedencia voluntaria.

B- En caso afirmativo, señala su duración: la duración puede variar, para casos como el que estamos tratando, la excedencia laboral podrá durar entre 4 meses y 5 años.

C- ¿ se le reserva su puesto de trabajo?: si y no, durante el primer año se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido ese tiempo, la reserva será con respecto a un puesto de una categoría equivalente o al mismo grupo profesional.

También hay que decir que la **excedencia voluntaria** no da derecho a la reserva del puesto, pero sí a un derecho preferente de reingreso a puestos de igual o similar

categoría. Esto quiere decir que la reincorporación sólo puede realizarse cuando haya vacantes similares al anterior puesto de trabajo.