

Módulo Profesional 11: Formación y orientación laboral

Actividades UF1

CICLO FORMATIVO DE GRADO SUPERIOR EN

DESARROLLO DE APLICACIONES MULTIPLATAFORMA

MODALIDAD ONLINE

Enrique Verea



Actividades UF1

Una vez estudiados los temas indicados en esta unidad formativa, estas preparado/a para poder contestar estas actividades.

Objetivos de la actividad

Aplicar a tu futuro laboral las competencias asociadas a la Unidad Formativa 1:

- Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, teniendo en cuenta el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales, para participar como ciudadano/a democrático/a.
- Analizar y utilizar los recursos y oportunidades de aprendizaje relacionados con la evolución científica, tecnológica y organizativa del sector y las tecnologías de la información y la comunicación, para mantener el espíritu de actualización y adaptarse a nuevas situaciones laborales y personales

Competencias asociadas:

- Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.
- Adaptarse a las nuevas situaciones laborales, manteniendo actualizados los conocimientos relativos a su entorno profesional, gestionando su formación o el aprendizaje a lo largo de la vida utilizando las TIC.

Metodología

Entrega

Trabajo individual. Debes:

- Leer de los capítulos de la UF1 (1 al 6 y 10 al 12)
- Aportar y revisar el Foro Colaborativo de la UF1.

31/03/2023

Extensión mínima-máxima: 4 - 8 páginas

Entrega la actividad en este mismo documento guardándolo en pdf.

NO BORRES las preguntas

Se valorará:

- *Grado de corrección de las respuestas*
- *Referenciar las respuestas a los contenidos (evidenciar la lectura y comprensión de los capítulos)*
- *Ortografía y gramática correcta.*
- *Buena presentación: orden, claridad y formato adecuados.*

Dedicación estimada	Documentos de referencia
240 minutos	Libro de la unidad formativa 1

Resultados de Aprendizaje

- Ejercer los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.
- Determinar la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.

Criterios de Evaluación

Identifica los conceptos básicos del derecho del trabajo, distingue los organismos que intervienen en la relación laboral y determina los derechos y deberes derivados de la relación laboral

Analiza el contrato de trabajo y las principales modalidades de contratación aplicables al sector, identifica el tiempo de trabajo y las medidas para conciliar la vida laboral y familiar

Identifica las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.

Analiza el recibo de salarios e identifica los principales elementos que lo integran

Determina posibles situaciones legales de desempleo

Interpreta los elementos básicos de un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con su título de técnico superior su incidencia en las condiciones de trabajo.

Descripción de la actividad

Caso práctico 1:

Puntuación 1 sobre 10

Señala y justifica en los siguientes si se tratan o no de una de una relación laboral y por qué.

- Juan es voluntario en “Save the children” , y acude de vez en cuando para ayudar en lo que puede.
- María es agente comercial y sólo cobra la comisión de las ventas que consigue.
- Julián va al chalet de sus vecinos a arreglarles un problema con la grifería del baño, ya que es fontanero. Le pagan invitándole a una cerveza.
- Andrea, que vive con sus padres, les ayuda algunos fines de semana en el bar que tienen.
- Iris, diseñadora gráfica, trabaja desde casa con su ordenador haciendo diseños a las empresas que se lo solicitan.

Caso práctico 2:

Puntuación 1 sobre 10

A la hora de establecer el salario de un trabajador se han tenido en cuenta las siguientes fuentes de derecho:

- El salario mínimo interprofesional que se estableció para el año 2019 era de 900 euros mensuales.
- El salario de su convenio colectivo fija una cantidad mayor para su categoría profesional, subiendo hasta los 1,024euros.
- En su contrato, el trabajador firma un salario de 1,160 euros netos mensuales.

¿Qué salario debe cobrar el trabajador? Justifica tu respuesta.

Caso práctico 3:

Puntuación 3 sobre 10

Para hacer esta actividad sigue cuidadosamente los pasos del libro.

Calcula la BCCC de un trabajador del grupo 5 que trabaja de forma indefinida sabiendo que:

1. Salario base: 900
2. Plus de convenio: 120
3. Plus de transporte: 120
4. Dietas de comida por valor de 100€
5. 2 pagas extra al año por valor de un salario base cada una
6. Horas extras por valor de 150

Calcula las cuotas a ingresar y la retención a practicar de IRPF si se le aplica un 14% de retención.

Caso práctico 4:

Puntuación 2 sobre 10

Indica en las siguientes situaciones si pueden dar lugar a una situación de suspensión de contrato:

- Una empresa de fabricación de coches decide realizar un parón técnico y detener la producción durante 1 mes en espera del montaje de la nueva maquinaria, por lo que se ven afectados los 200 trabajadores de una planta.
- Una mujer embarazada está contratada de limpiadora en una empresa de limpieza, y a los 5 meses le dice a la empresa que ya no puede más con las tareas que exige su puesto.
- Andrés y Laura están de huelga en la enseñanza durante dos días de mayo.

Caso práctico 5:

Puntuación 1 sobre 10

Dos trabajadores discuten sobre las consecuencias de un posible E.R.E. En su empresa:

Juan afirma que los delegados sindicales o de personal nunca pueden ser despedidos hagan lo que hagan; que aunque exista un E.R.E no serán despedidos bajo ningún concepto porque la ley les protege.

Por su parte, Marta afirma que esto no es así, que los delegados si pueden ser despedidos tanto por motivos disciplinarios como durante un E.R.E. Aunque si es cierto que gozan de cierta protección ante el despido.

¿Quién está en lo correcto? ¿Pueden ser despedidos los delegados sindicales o de personal? ¿De que tipo de protección estamos hablando?

Caso práctico 6:

Puntuación 3 sobre 10

En un accidente de autobús, éste volcó por un barranco de unos 5 metros, y como consecuencia del mismo se produjeron varios heridos graves, algunos con secuelas definitivas que influyen en su capacidad laboral. Hay que destacar 4 casos:

- Pepe, camionero de profesión, ha tenido una lesión en la columna que le impide caminar con normalidad y ejercer fuerza con las piernas, por lo que no puede volver a realizar su trabajo.
- Andrea es peluquera y ha perdido dos dedos de la mano izquierda. Es posible que ahora vaya más lenta, pero puede continuar ejerciendo su trabajo de peluquera.
- Julián trabaja de administrativo, y es al que peores secuelas ha dejado el accidente. Se ha quedado tetrapléjico y necesita de la ayuda de una tercera persona para realizar los actos esenciales de la vida.

- Marta trabaja en una cadena de producción. Ha perdido la movilidad en la mano derecha, puede agarrar objetos, pero no manipularlos con precisión. En principio no puede seguir en su profesión, no obstante, puede que con rehabilitación mejore su situación.

¿Qué grado de incapacidad permanente tiene cada trabajador y qué prestación puede cobrar?

Desarrollo de la actividad

Caso Práctico 1

Juan

Juan no tiene una relación laboral con “Save the Children”. Su trabajo es voluntario, por lo que no cumple con el requisito de retribución y además no cumple horarios ni tiene unas tareas específicas asignadas, sino que acude de vez en cuando y ayuda en lo que puede, por lo que tampoco cumple con el requisito de dependencia.

María

María no tiene una relación laboral. Su trabajo es una operación mercantil en la que asume el riesgo de las operaciones que realiza, ya que su remuneración va ligada a el buen fin de las operaciones, en su caso, las ventas.

Julián

Julián no tiene una relación laboral con sus vecinos. Julián realiza la actividad por cuenta propia, no es dependiente de sus vecinos y además no lo hace con continuidad, sino una sola vez. Para más, sus vecinos no se benefician de manera económica de la actividad de Julián, así que ni siquiera se puede establecer una relación empresario-asalariado. La actividad realizada por Julián es un trabajo de buena vecindad.

Andrea

Andrea no tiene una relación laboral con sus padres. Al vivir con ellos y ser su descendiente su trabajo no se considera por cuenta ajena, ya que los beneficios del trabajo realizado van a la unidad familiar y, por lo tanto, también termina por ser beneficiaria de los mismos.

Iris

Iris puede o no tiene una relación laboral. Si Iris desempeña sus trabajos con total independencia y autonomía, esto es, sin someterse a órdenes e instrucciones estrictas por parte de las empresas que solicitan sus servicios, sin cumplir horarios y sin estar incorporada de manera alguna en estas empresas, sino más bien, asumiendo ella misma los propios riesgos en el desarrollo de su actividad, entonces Iris no tiene una relación laboral. Si por el contrario fallara alguno o varios de los elementos mencionados y no se pudiera considerar a Iris como independiente y autónoma de las empresas que solicitan su servicio, entonces sí que tendría una relación laboral.

Caso Práctico 2

El trabajador deberá cobrar 1.160€ mensuales. Cuando a una situación laboral se le puede aplicar más de una norma se deberá aplicar la norma más favorable al trabajador. En este caso su contrato de 1.160€ le es más favorable que el salario mínimo interprofesional y el salario por convenio.

Caso Práctico 3

Bases		
Remuneración Total	900€ + 120€ + 120€	1.140€
Prorrata pagas extra	1.140€ x 2 / 12	190€
BCCC	1.140€ + 190€	1.330€
BCCP	1.330€ + 150€	1.480€
Base Imponible IRPF	1.140€ + 150€	1.290€

Cuotas e IRPF		
Cuota contingencias comunes empresa	23.6%	331,88€
Cuota contingencias comunes empleado	4,5%	59,85€
Cuota desempleo	1,55%	22.94€
Cuota FP	0,1%	1.48€
IRPF	14%	180,60€

Caso Práctico 4

Fábrica de coches

La empresa podrá suspender el contrato de sus trabajadores a través de un ERTE ETOP (por causas económicas, **técnicas**, organizativas o productivas). El ERTE deberá ser comunicado a los trabajadores y se deberá formar una comisión negociadora en el plazo máximo de 5 días, a lo que le seguirá un periodo de consultas de no más de 7 días, que tiene por objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de

los trabajadores sobre las medidas de la suspensión de los contratos. Los trabajadores que cumplan los requisitos para cobrar la prestación por desempleo podrán acceder a ella.

Mujer Embarazada

Si se puede identificar algún factor de riesgo para la salud de la mujer o la del feto, y no se puede adaptar el trabajo para hacerlo compatible con su estado, ni reubicarla a otro sin riesgo, el contrato puede ser suspendido por riesgo en el embarazo. Si no existiera ningún factor de riesgo, podría suspenderse el contrato si hubiera un acuerdo mutuo entre la empresa y la empleada.

Andrés y Laura

Los contratos de Andrés y Laura estarán suspendidos durante los dos días de huelga. Durante una huelga un contrato de trabajo se considera en suspenso, el trabajador no tendrá derecho al salario y se encontrará en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotización por parte de la empresa y del trabajador.

Caso Práctico 5

Juan tiene razón en que el ERE no debería de afectar a los delegados sindicales de la empresa, ya que estos tienen prioridad de permanencia en el centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, siempre que el despido sea por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y siempre que exista la posibilidad de realizar dicha selección, es decir, que el ERE no afecte la totalidad de los puestos de trabajo. Se equivoca, sin embargo, en su afirmación de que los delegados no pueden ser despedidos bajo ningún motivo. Los delegados sindicales sí que pueden ser despedidos por los motivos disciplinarios recogidos en el Estatuto de los Trabajadores. Aquí acierta Marta, que también acierta en su afirmación de que los delegados sindicales gozan de protecciones ante el despido. Entre estas protecciones están:

- Un delegado sindical no puede ser despedido con motivo del ejercicio de sus funciones sindicales, ni durante el tiempo que esté en el cargo, ni en el año posterior a su mandato, salvo dimisión o revocación.
- Para iniciar el proceso de despido en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, es necesaria la apertura de un expediente contradictorio en el que el delegado tiene derecho realizar las alegaciones pertinentes y en el que también podrán alegar, aparte del delegado afectado, el comité de empresa o los demás delegados de personal.
- Si el despido fuera declarado improcedente, la opción entre readmisión o indemnización, que normalmente corresponde al empresario, corresponderá

siempre al delegado afectado, y si éste optara por la opción de readmisión, la empresa se vería obligada a cumplirla.

Caso Práctico 6

Pepe

Tiene una discapacidad permanente **total para la profesión habitual**. Su condición le impide volver a realizar su trabajo, mas no le impide el desempeño en otros trabajos. Por ejemplo, podría tener un trabajo de oficina en el que no tenga que constantemente ni ejercer fuerza con sus piernas.

Andrea

Tiene una discapacidad permanente **parcial para la profesión habitual**. Aunque su discapacidad puede afectar su desempeño en el día a día como peluquera, no le incapacita para seguir ejerciendo esta misma profesión.

Julián

Tiene una **gran invalidez**, es decir, ha perdido facultades anatómicas y funcionales hasta el punto de necesitar de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida como comer, vestirse, asearse, entre otros.

Marta

Tiene una discapacidad permanente **total para la profesión habitual**. Aunque puede que con rehabilitación recupere la capacidad laboral, es más una incertidumbre que una certeza, por lo que no es un impedimento para que su discapacidad se clasifique como permanente. Marta puede ejercer otras profesiones que no requieran la manipulación de objetos con precisión.

Prestaciones

La base que se utilizará para el cálculo de las prestaciones será la base de contingencias comunes, ya que el accidente no ocurrió en el entorno laboral.

Pepe y Marta

Cobrarán una prestación mensual del 55% de la base reguladora, que se incrementará un 20% a partir de los 55 años, cuando se entiende que es más difícil conseguir un trabajo distinto al habitual.

Andrea

Cobrará un pago único de 24 mensualidades de la base reguladora que sirvió para el cálculo de la incapacidad temporal.

Julián

Cobrará una prestación mensual que estará formada por el importe de la pensión que corresponda por incapacidad permanente (total o absoluta), incrementada con un complemento destinado a remunerar a la persona que lo atienda. En ningún caso, este complemento podrá tener un importe inferior al 45% de la pensión percibida por el trabajador.