



ACTIVIDAD 1. (1 punto).

Ordena jerárquicamente las normas laborales aplicables en tu sector profesional.

1. Calendario laboral. - todas las empresas deberán tener uno en un sitio visible. La falta de este calendario, puede suponer una sanción económica. En el artículo de nuestro Blog calendario laboral: obligatorio para las empresas, explicamos el alcance de su obligatoriedad. Si no disponen de calendario en su empresa, puede solicitarnos uno a través de la página contacta de nuestra web.
2. Plan de Prevención de Riesgos Laborales. - Es obligatorio contar con un plan de prevención de riesgos laborales, siendo posible la contratación de los servicios de prevención con una empresa especializada.
3. Reconocimiento médico. - Las Empresas deben realizar un reconocimiento médico previo al comienzo de la relación laboral, también deben facilitar un reconocimiento médico anual a sus trabajadores. Este reconocimiento no os exime del cumplimiento de la normativa de prevención de Riesgos Laborales en lo referente a la vigilancia de la Salud Laboral.
4. Contratación de trabajadores. - La empresa está obligada a formalizar el alta de los trabajadores en Seguridad Social, con carácter previo al inicio de su relación laboral y a registrar los contratos que se suscriban en los diez días siguientes.
5. Abono de salarios. - Los salarios deben ser abonados a los trabajadores al vencimiento del mes en curso por cualquier medio que garantice su cobro. Es obligatorio entregar una copia del recibo de salarios al trabajador que deberá conservar en su poder. No es imprescindible que el trabajador firme el recibí de la nómina que queda en poder de la empresa si ésta puede acreditar su abono.
6. Trabajadores contratados a tiempo parcial. - Existe la obligación de registrar a diario las horas trabajadas por estos empleados (indicando hora de entrada y hora de salida) y también la obligación de totalizar dichas horas mensualmente, entregando al trabajador dicho resumen mensual de horas trabajadas. El empresario está obligado a conservar dichos resúmenes mensuales durante un mínimo de 4 años. En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a tiempo completo, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.
7. Pago de seguros sociales. - El plazo termina el último día del mes siguiente al período de que se trate.
8. Retenciones del I.R.P.F.- Las retenciones que se practican en nómina a los trabajadores, deben ingresarse en Hacienda a trimestre vencido, antes del 20 del mes siguiente. Actualmente existe la obligatoriedad de tramitarlo por Internet con certificado electrónico tanto el 111 trimestral, como el 190 anual.
9. Vacaciones. - Los trabajadores tienen derecho a unas vacaciones anuales de treinta días naturales, o la parte proporcional si han entrado en el transcurso del año, debiendo establecer la empresa de acuerdo con los trabajadores, un calendario anual de vacaciones elaborado en el primer trimestre del año donde se acuerden los períodos de disfrute. La empresa puede dejar fuera los períodos que coincidan con la máxima actividad de la misma.
10. Ausencias y permisos retribuidos. - Las ausencias al trabajo, así como los retrasos continuados sin causa justificada pueden ser



sancionados por la empresa, pudiendo llegar incluso al despido, según los casos. Existen en las normas en vigor determinados permisos que deben concederse obligatoriamente. A título de ejemplo mencionamos los que rigen con carácter general, con independencia de lo que puedan mejorar los convenios colectivos:

- 15 días en caso de matrimonio.
- El tiempo indispensable para acudir a exámenes
- 2 días en caso de nacimiento de hijo o 4 si se debe hacer desplazamiento.
- 2 días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o 4 días si debe desplazarse fuera de la localidad.
- 1 hora diaria dividida en dos partes por lactancia, durante 9 meses.
- 1 día por traslado del domicilio.
- El tiempo indispensable para deberes de carácter público.

Explica con un ejemplo el significado del principio de norma más favorable:

Es un principio básico del derecho penal que implica que, cuando hay una colisión entre dos normas penales cuya vigencia temporal ha sido diferente, pudiéndose aplicar cualquiera de ellas al reo, debe aplicarse la que es más favorable para éste.

Ej: un trabajador realiza una jornada de ocho horas diarias de acuerdo con lo establecido en su contrato. El convenio colectivo de aplicación en su sector fija una jornada de siete horas/día. Se aplicaría la jornada de 7 horas que establece el convenio colectivo al ser la más favorable para el trabajador.

Describe el significado del principio jurídico "pro operario".

Es el principio que se emplea en Derecho Laboral para decirnos que en caso de que dudemos de algo que ocurre siempre saldrá a favor del trabajador. Es como la frase de: El cliente siempre tiene la razón.

¿Qué entiendes por derechos adquiridos?

Son aquellos que se dan a los trabajadores y mejoran aún las condiciones por encima de las mínimas establecidas en las leyes.

ACTIVIDAD 2. (1 punto).

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.

Libre sindicación individual y colectiva.

Según la Constitución en sus artículos 7 y 28.1, y su desarrollo en la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto, el trabajador tiene derecho a afiliarse o no a un sindicato laboral o incluso a formar uno. No le está permitido renunciar a este derecho por contrato

Derecho a la ocupación efectiva.

Según el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 4.2a, el trabajador tiene obligación y derecho al trabajo, y si se le contrata para la realización de una tarea determinada dicha tarea ha de existir, ya que la ausencia de la misma puede constituir lo que se denomina como "mobbing". No se puede renunciar a este derecho por contrato



Derecho a no discriminación para el empleo.

El artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores establece que todas las personas tienen derecho a trabajar, independientemente de su sexo, país o religión, y dicho derecho es irrenunciable mediante contrato

Derecho a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

El Estatuto de los Trabajadores en el artículo 4.2d, dice que la empresa está obligada a cuidar de la salud de sus trabajadores, así como a formarles e informarles de los peligros y riesgos que puedan surgir en la empresa. Es una obligación irrenunciable por contrato

Derecho al respeto de la intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) establece que los trabajadores tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida de su dignidad comprendiéndose la protección frente a cualquier forma de acoso. Irrenunciable por contrato.

ACTIVIDAD 3. (2 puntos).

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:

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.

En base al R.D. 2720/1998 de 18 de diciembre artículo 4, que modifica el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se le puede hacer un contrato temporal de Interinidad.

Se contratará por tiempo indefinido a un vigilante a jornada completa de 27 años de edad actualmente en desempleo.

Contrato de duración indefinida ordinario: Contrato, escrito o verbal en el que las partes no han prefijado la duración de su relación contractual por lo que su duración es indefinida.

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.

Contratos en prácticas Tiene por finalidad facilitar la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por los trabajadores con el título universitario, formación profesional u otro oficial equivalente a los anteriores

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 eventual por circunstancias de la producción: Tiene por finalidad cubrir necesidades extraordinarias de la empresa por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de actividad. Se celebra a jornada completa o parcial y es necesariamente por escrito si es superior a 4 semanas.

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 por obra o servicio determinado: Tiene por objeto la realización de obras y servicios con autonomía propia dentro de la actividad de la empresa, cuya ejecución es un principio de duración incierta, es decir, este contrato solo puede realizarse para contratar un servicio que tenga claramente una naturaleza temporal porque se prevea la finalización del servicio, aunque sea a largo plazo. La fecha de finalización no tiene por qué aparecer, en el caso de que aparezca sería solo una previsión pues su valor es orientativo.

Estos contratos no pueden tener una duración superior a 3 años, ampliable 12 meses más por convenio colectivo. Transcurrido estos plazos los trabajadores se convertirán en fijos de la empresa, que deberá facilitarles por escrito en los 10 días siguientes al cumplimiento del plazo indicado un documento sobre su nueva condición de plazo fijo en la empresa.

Debe celebrarse por escrito en el modelo oficial especificando la obra o servicio para el que se contrata.

Se acaba con un preaviso de 15 días por ambas partes si su duración fue superior al año. De no respetarse el preaviso debe abonarse una indemnización de tantos días de salario como días de preaviso omitidos.

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 de interinidad: Se usa para sustituir a un trabajador que ha cesado temporalmente su puesto, pero lo tiene reservado, o bien cuando se pretenda cubrir una vacante durante el proceso de selección externa o promoción interna para su cobertura definitiva.

Se concreta por escrito el nombre del trabajador sustituido y la causa de sustitución. La jornada será igual que la del trabajador sustituido.

Durante los periodos vacacionales de los trabajadores y trabajadoras fijos de plantilla la empresa se ve obligada a cubrir los puestos con sustitutos.

Contrato de interinidad: Se usa para sustituir a un trabajador que ha cesado temporalmente su puesto, pero lo tiene reservado, o bien cuando se pretenda cubrir una vacante durante el proceso de selección externa o promoción interna para su cobertura definitiva.

Junto al jefe de segunda prestará servicios un trabajador de 19 años no titulado al que se le facilitará la formación teórica precisa.

Contrato para la formación y el aprendizaje. Tiene por objeto la cualificación de los trabajadores, realizarán una actividad retribuida en una empresa y una actividad formativa recibida en el marco del empleo o sistema educativo

La Dirección de la empresa es asumida por el socio principal, quien además forma parte del Consejo de Administración.

Contrato de duración indefinida ordinario: Contrato, escrito o verbal en el que las partes no han prefijado la duración de su relación contractual por lo que su duración es indefinida.

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

Contrato de duración indefinida ordinario: Contrato, escrito o verbal en el que las partes no han prefijado la duración de su relación contractual por lo que su duración es indefinida.

Puede pactarse jornada completa o parcial. La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial, y viceversa, tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador o la trabajadora.



ACTIVIDAD 4. (1 punto).

Consultando alguno de los Convenios Colectivos vigentes aplicables en tu sector profesional vigente, contesta a las siguientes cuestiones:

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 del convenio especificado en este punto de la tarea, la jornada máxima de trabajo efectivo anual será de 1.800 horas. Un ejemplo de jornada a tiempo parcial podría ser de 10:00 a 14:00 de lunes a viernes, y con este ejemplo no tendríamos derecho a una pausa diaria ya que la jornada no excede de las seis horas, ni de cuatro y media para los menores de 18 años, según establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 34.4, y que será de aplicación para el contrato de trabajo ya que no se especifica nada sobre ello en el convenio indicado. También cabe la posibilidad de mejorar dichas condiciones por el contrato específico que se le quiera realizar. Como indico, en el ejemplo anterior no tendría derecho a periodo de descanso, a no ser que se especifique en su contrato laboral, pero un periodo de descanso en la jornada laboral se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido por convenio colectivo o contrato de trabajo, según recoge el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores.

¿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?

35, Estatuto de los Trabajadores establece que como máximo se podrán realizar 80 horas extraordinarias durante el año. No más de las horas puestas en convenio diarias. Sobrepasar este límite máximo está

tipificado como falta grave sancionable con multa entre 300,52 euros a 3.005,06 euros (Art. 7, Art. 40, LISOS).

¿Qué duración podrá tener el periodo de prueba? ¿Es posible pactar un periodo de prueba con cualquier trabajador o trabajadora?

Según establece el artículo 10.1 de este convenio, el periodo de prueba que se acuerde se especificará por escrito, pero en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables. Y no es posible pactar si ya trabajó anteriormente en la empresa del mismo puesto o de la misma titulación.

¿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?

Todo trabajador tendrá derecho por año completo a 30 días naturales, preferentemente en verano. Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del año natural, en caso contrario caducarán y se perderá su derecho a disfrute. Si las vacaciones coinciden con baja por maternidad, incapacidad temporal de embarazo, parto o lactancia están se disfrutarán a continuación de la alta médica. La empresa puede fijar las vacaciones de verano, el resto debe ser pactado entre las dos partes.

ACTIVIDAD 5. (0,5 puntos).

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.



Matrimonio del trabajador o la trabajadora:

Según el artículo 37.3a, le corresponde 15 días naturales de permiso retribuido.

Fallecimiento de un abuelo:

Según el artículo 37.3b, corresponden 2 días si el fallecimiento ocurre dentro de la provincia o 4 días si se necesita desplazar fuera de la provincia, pudiendo ser mejorable por convenio colectivo, y se trata de un permiso retribuido

Baja médica de 20 días:

Según la Ley General de la Seguridad Social en su artículo 128 y 129, este tipo de baja se consideraría una incapacidad temporal, por lo que supone una suspensión del contrato con una prestación económica de un porcentaje sobre su salario.

Traslado de domicilio:

Un día de permiso retribuido según el artículo 37.3c

Asistencia a un curso de formación o perfeccionamiento profesional:

Según el artículo 23.3, al trabajador le corresponden 20 horas al año durante un periodo máximo de 3 años siempre que tenga una antigüedad mínima de un año. Este tiempo se considera tiempo de trabajo por lo que es un permiso retribuido. Si supera dicho periodo de tiempo se consideraría una suspensión de contrato con reserva del puesto de trabajo

Descanso por paternidad:

marzo del 2019 la ampliación de la duración del permiso de paternidad a 8 semanas desde el 1 de abril del

2019, a 12 semanas desde el 1 de enero del 2020, y a 16 semanas a partir del primer día del 2021.

Asistencia a juicio como testigo de parte:

Los trabajadores tienen derecho a un permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Es requisito imprescindible para la obtención del permiso por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público la incompatibilidad horaria con la prestación laboral, es decir, que deba efectuarse coincidiendo con la jornada de trabajo. Finalmente ha de indicarse que en los supuestos de desempeño de cargo público, si el cumplimiento del deber supone la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto:

Como cita la norma, el supuesto que va a habilitar este permiso es “la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto”, dándose lugar realmente a dos permisos con finalidades diferentes, uno para exámenes prenatales, entendiendo por tales los exámenes tendentes a comprobar el estado de salud de la trabajadora y/o del feto, y otro para técnicas de preparación al parto, entendiéndose estas las técnicas tendentes a facilitar el adecuado desarrollo del alumbramiento, como ocurre con la gimnasia prenatal.

Excedencia por cuidado de hijos menores de 3 años:

Suspensión de contrato no retribuida no superior a tres años a contar desde su nacimiento, según indica el artículo 46.3.



La huelga:

Suspensión de contrato no retribuida por duración de la huelga según el artículo 45

ACTIVIDAD 6. (0,5 puntos).

Indica tres casos en los que se contemple la posibilidad de que el trabajador o la trabajadora pueda exigir a la empresa una reducción de jornada.

1. Hijos menores de 12 años a tu cuidado. Una de las funciones de la reducción de jornada es facilitar la conciliación laboral a los progenitores, especialmente durante los primeros años de crianza. Por este motivo, es posible reducir el horario de trabajo alegando la necesidad de cuidar a los hijos. Sin embargo, esta opción expira cuando los menores cumplen 12 años.
2. Personas con discapacidad a tu cuidado. ¿Tienes alguna persona con discapacidad a tu cargo? Pues si la persona en cuestión no presta servicios por cuenta propia ni ajena, podrás solicitar la reducción sin problemas.
3. Hijos menores de 18 años en situación de tratamiento médico. Cuando un hijo menor necesita un tratamiento de larga duración o requiere estar hospitalizado, también puede solicitarse una reducción de jornada. Solo es necesario que dicho tratamiento esté acreditado por el Servicio Público de Salud. En estos casos, la reducción mínima es del 50% (media jornada) y no tiene un máximo establecido. Hay que tener en cuenta que esta prestación es aplicable en los casos de pread opción.

ACTIVIDAD 7. (1,5 puntos).

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 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 de este empleado hemos de realizar una serie de operaciones previas, y que indico a continuación:

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

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

Las **contingencias profesionales** se calcularán sobre el salario base + plus voluntario + prorrata de pagas extra + horas extraordinarias, es decir:



$$SB + PV + PPE + HE = 1300 + 180,5 + (1300 * 2/12) + 178 = 1300 + 180,5 + 216,67 + 178 = 1875,17 \text{ €}$$

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

$$\text{Desempleo} = 1875,17 * 1,6\% = 30 \text{ €}$$

$$FP = 1875,17 * 0,1\% = 1,8 \text{ €}$$

Ahora hallamos el **IRPF**, que es el 8% sobre el salario base + plus voluntario + plus de transporte + horas extraordinarias, con lo que tenemos:

$$\text{IRPF} = (8 * (1300 + 180,5 + 60 + 178)) / 100 = 8 * 1718,5 / 100 = 137,44 \text{ €}$$

El **salario bruto** sería el salario base + plus voluntario + plus de transporte + horas extraordinarias, es decir SB+PV+PT =

$$1300 + 180,5 + 60 + 178 = 1718,5 \text{ €}$$

Con esto tenemos todos los datos necesarios para calcular el salario neto, ya que éste sería el salario bruto menos las deducciones, siendo estas últimas las contingencias comunes, el desempleo, la formación profesional, el embargo judicial y el IRPF:

$$\text{Neto} = 1718,5 - (79,77 + 27,15 + 1,7 + 123,24 + 130) = 1718,5 - 386,86 = 1.356,64 \text{ €}$$

ACTIVIDAD 8. (0,5 puntos).

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. La falta de atención y diligencia con los clientes de la empresa, según el artículo 27.1a, se considerará una falta leve y puede ser sancionada con una amonestación, verbal o escrita, e incluso la suspensión de empleo y sueldo durante un día.
2. El abandono del puesto de trabajo (si no es un puesto de responsabilidad) sin causa justificada, según el artículo 27.1b, supondrá una falta grave y podrá ser sancionada con la suspensión de empleo y sueldo por el plazo de uno a diez días o inhabilitando al empleado para el ascenso a una categoría superior durante menos de un año.
3. Los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, a los compañeros o subordinados, considerándose como tales las conductas sexistas legalmente tipificadas como acoso sexual, y las conductas de acoso moral también legalmente tipificadas, son consideradas faltas muy graves, según el artículo 27.1c, y pueden conllevar la pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional, suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses, inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría o incluso el despido.
4. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención de la persona trabajadora, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo. En todo caso, la empresa no vendrá obligada a abonar los salarios correspondientes a los días de ausencia al trabajo por causa de detención.



5. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

Las sanciones que expongo en este punto de la tarea se encuentran tipificadas en el artículo 27.2, indicándose en el apartado 1 las de tipo leve, en el punto 2 las graves y en el punto 3 las muy graves, la 4 muy grave otra más y la 5 grave otra más.

ACTIVIDAD 9. (1 punto).

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.

La incapacidad permanente total del trabajador o trabajadora:

Ningún tipo de indemnización ni desempleo

Dimisión del trabajador o trabajadora:

Según el artículo 49.1.d No tiene derecho a indemnización ni a desempleo

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

Según el artículo 49.1.c le corresponden 8 días de salario por año de servicio ampliable a partir de este año en un día más hasta llegar a los 12 días por año trabajado a partir de 2015, según la reforma laboral introducida por el R.D. 10/2012 de 16 de junio, y si conlleva desempleo

Muerte del empresario o de la empresaria sin que los herederos y/o herederas continúen con la actividad empresarial:

Un mes de salario y posibilidad de desempleo

Por cierre del negocio siendo la empresa una sociedad mercantil:

20 días por año de servicio con un máximo de 12 meses y opta a desempleo

Por quiebra de la empresa:

Si se estima la demanda tendrá derecho a 45 días por año con un máximo de 42 mensualidades y se hace cargo la administración competente

Despido disciplinario del trabajador o de la trabajadora por malos tratos verbales a un compañero o compañera:

Según el artículo 55.7, si se declara procedente no hay derecho a indemnización, pero sí a desempleo. Si es improcedente, según el artículo 56, el empresario tiene 5 días para readmitirlo o extinguir el contrato con una indemnización de 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades.

ACTIVIDAD 10 (1 punto)

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 2000, que recibe una carta de despido con efectos desde el 31 de marzo de 2010, 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 2010. 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: 200 €/mes.**
- **Plus transporte: 115 €/mes.**
- **Tiene dos pagas extras de 1.545 € cada una.**

Calculamos la base de cotización de los 12 últimos meses: $(1345 + 275 + 200 + 115) * 12 + (1545 * 2) = 26310 \text{ €}$

Dividimos esa base entre 360 días y nos sale un salario de 73.08 € diarios.
Hasta febrero de 2012 a este tipo de indemnizaciones les corresponderían 45 días de salario por año trabajado, a partir de esa fecha le corresponderán 33.

De modo que en este caso tenemos.

$01/03/2000 \text{ al } 01/03/2010 = 73.08 * 45 * 10 \text{ años} = 32886 \text{ €}$
 $01/03/2010 \text{ al } 31/03/2010 = 73.08 * 45 * 0.08 \text{ años} = 263.09 \text{ €}$

La indemnización total correspondiente sería entonces: **33149.09 €**

Al no superar las 24 mensualidades será la cantidad que perciba el trabajador