

Examen Final- PREGUNTAS Y RESPUESTAS PRIMER TRIMESTRE

UD 2 ORDENAMIENTO JURÍDICO

1º Hace unos días han llegado al Juzgado las siguientes demandas reclamando que su relación era laboral:

- 1- Un vendedor de libros que solo cobra comisión si vende, si no, no cobra nada.
- 2- Una voluntaria de Médicos sin Fronteras acude algunos fines de semana a colaborar con la ONG
- 3- Laura ha estado el domingo de las pasadas elecciones de presidenta en una mesa electoral.

- a) ¿Cuál es la relación del vendedor de libros?
- b) La voluntaria de la ONG ¿qué requisito no cumple para no ser laboral?
- c) ¿Tiene Laura derecho a reclamar que su relación fue laboral? ¿Por qué?

- a) Es una relación no laboral ya que no tiene salario garantizado
- b) Que lo hace por benevolencia y no cobra salario
- c) No, porque es una relación laboral excluida

2º Juana se viene quejando de su empresa por varias cuestiones. Por un lado, los sábados no puede ir a jugar en su equipo deportivo y la empresa no acepta que la sustituya su hermana. Por otro, le gustaría introducir cambios, pero la empresa le señala que debe seguir las indicaciones que se le den. Por último, quisiera tener una participación en los beneficios de la empresa ya que contribuye a ello.

- a) ¿Por qué no puede sustituirla su hermana?
- b) ¿Por qué debe seguir las indicaciones de la empresa?
- c) ¿Le puede negar la empresa la participación en los beneficios? ¿Por qué?

- a) Porque el trabajo debe ser personal
- b) Porque el trabajo es dependiente y debe cumplir las instrucciones
- c) Sí, porque el trabajador es ajeno a los beneficios o pérdidas

3º Ordena jerárquicamente las siguientes fuentes de derecho: Real Decreto, Constitución, costumbre local y profesional, Convenio de la OIT, Directiva de la UE, contrato de trabajo, Estatuto de los Trabajadores.

Directiva de la UE, Constitución, Convenio de la OIT, Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto, convenio colectivo, contrato de trabajo, costumbre local y profesional.

4º Todos los años se aprueba en Real Decreto sobre Salario Mínimo Interprofesional que para 2020 es 950 euros. Un trabajador que trabaja en el convenio del metal cobra 1000 euros, pues es lo que establece su categoría profesional del convenio. Sin embargo, este trabajador tiene un plus añadido de disponibilidad que le da voluntariamente la empresa por 50 euros por lo que al final cobra 1050 euros al mes.

- a) ¿Es legal que gane más que el convenio? ¿Por qué?
- b) ¿Es legal que el convenio mejore el SMI de 950 euros?
- c) ¿Puede el trabajador pactar en el contrato el ganar por debajo del convenio? ¿Por qué?

- a) Sí, porque el contrato de trabajo puede mejorar el convenio

- b) Sí, porque los convenios pueden mejorar las leyes y reglamentos
- c) No, por el principio de irrenunciabilidad de derechos

5º A una trabajadora no le asignan ninguna tarea con el fin de que se aburra y de que abandone la empresa voluntariamente. Como la trabajadora ve negro el futuro en la empresa decide ir buscándose otra y empieza a trabajar a la vez en otra empresa que es competencia directa de donde se encuentra ahora. De paso va recabando datos de clientes de la primera empresa para ir pasándolos a la otra.

- a) ¿Qué derecho de la trabajadora se ha incumplido?
- b) ¿Puede la trabajadora trabajar en la otra empresa?
- c) ¿Qué deber ha incumplido respecto a los datos?

- a) El derecho de ocupación efectiva
- b) No, es competencia desleal al ser de la misma actividad
- c) El deber de buena fe

6º Alfonso es repartidor de mensajería urgente en una gran empresa. Además, tiene una empresa propia de mensajería lo cual no ha informado de a la empresa. Un día la empresa pilla a Alfonso repartiendo fuera del itinerario paquetería a otros clientes con la furgoneta de la empresa. Además, los envíos urgentes de la empresa de ese día no se habían entregado y y habían quedado pendientes para el día siguiente.

- a) ¿Qué deber ha incumplido por el hecho de tener una empresa propia de la misma actividad?
- b) ¿Qué deber ha incumplido por utilizar la furgoneta de la empresa para otros asuntos?
- c) ¿Qué deber ha incumplido respecto a su trabajo?

- a) El deber de no realizar competencia desleal al ser la misma actividad
- b) El deber de buena fe al apropiarse de un bien de la empresa para uso personal
- c) El deber de diligencia, al retrasar el envío de los pedidos urgentes

7º Una empresa está recabando candidatos para un puesto de trabajo de mozo de almacén. En la oferta en su página web señala lo siguiente: "debe ser hombre, no puede estar trabajando a la vez en ninguna otra empresa de ningún tipo, se requiere actuar con la máxima diligencia y contribuir a la mejora de la calidad de la empresa. Los sindicatos no ven legales algunos de estos requisitos y están pensando en poner una demanda.

- a) ¿Puede la empresa señalar en su página web que uno de los requisitos es ser hombre? ¿Por qué?
- b) ¿Sería ilegal contratar a un candidato que trabajase a la vez en otra empresa?
- c) ¿Son legales los requisitos de diligencia y calidad?

- a) No, porque atenta al principio de igualdad de mujeres y hombres
- b) No, pues si es distinta actividad no es competencia desleal
- c) Sí, son dos obligaciones del trabajador

8º Fran y Luis no se llevan bien en el trabajo. Un día Luis insulta a Fran, lo cual llega a los oídos de los directivos de la empresa y deciden ponerle una sanción por falta grave. Algunos directivos quieren sancionarle quitándole 3 días de vacaciones que va a dar extra la empresa, otros prefieren suspenderle de empleo y sueldo por 3 días, y otros optan por quitarle de la nómina el plus de productividad el mes que viene.

- a) ¿Cuál de las tres medidas propuestas es legal?

- b) Si la empresa tarda 25 días hábiles en sancionarle esa falta grave desde que conoce los hechos ¿ha prescrito?
- c) ¿Cuántos días dispone Luis para reclamar esa sanción?

- a) Suspender de empleo y sueldo por 3 días
- b) Sí, porque supera los 20 días hábiles desde que lo sabe la empresa
- c) 20 días hábiles

9º En la empresa Que Bien Se Vive Aquí S.A. los directivos tiene sospechas de que algunos trabajadores pierden mucho tiempo y no se trabaja como se debería. Creen que algunos trabajadores van y vienen de un despacho a otro o están bastante tiempo consultando páginas web no relacionadas con la empresa, por lo que se están planteando implantar algún sistema de vigilancia sobre los trabajadores.

- a) ¿Puede la empresa instalar cámaras de imagen y sonido? ¿Por qué?
- b) ¿Qué procedimientos y requisitos se requieren para instalar cámaras de vigilancia?
- c) ¿Qué requisitos se exigen para vigilar el uso de ordenadores de la empresa?

- a) No, porque no está permitido que tenga audio
- b) De que existen cámaras y sistemas de videovigilancia, y su ubicación, pero es preciso informar que se podrán usar con un fin disciplinario.
- c) Advertir de ello a los trabajadores y que esté presente un testigo, así como contar con una copia firmada por los trabajadores de normas de uso, vigilancia y sanciones.

10º Los trabajadores afectados por un despido colectivo (un ERE) no están conformes con dicho despido y piensan reclamar ante los tribunales. Hay dos centros de trabajo afectados por el ERE, uno está en la provincia de Teruel y otro está en la central de Madrid. Sin embargo, solo se están planteando poner la demanda los de Teruel.

- a) ¿Dónde deberían reclamar los trabajadores afectados por el centro de Teruel si solo ellos pusieran la demanda?
- b) ¿Y si también la pusieran a la vez los del centro de Madrid?
- c) Si no estuvieran conformes con la sentencia ¿dónde podrían recurrir la sentencia?

- a) El Tribunal Superior de Justicia
- b) La Audiencia Nacional
- c) El Tribunal Supremo

UD 3 EL CONTRATO DE TRABAJO

1º En los talleres Rodríguez trabajan personas con contrato y otras sin contrato. A Inés le han dicho que el contrato de palabra vale igualmente, a José le prometieron que cuando pasase el periodo de prueba le harían un contrato temporal de 2 meses, pero ya ha pasado un año de eso y Rosa lleva 15 contratos temporales seguidos en los últimos 10 años.

- a) ¿Cómo se presume que es el contrato de Inés salvo que se demuestre lo contrario? ¿Por qué?

- b) Si llegase un Inspector de Trabajo al taller ¿Cómo se presumiría el contrato de José? ¿Por qué?
- c) ¿Cómo consideraría el Inspector el contrato de Rosa? ¿Por qué?

- a) Al ser de palabra se presume que es indefinido a tiempo completo
- b) Indefinido a tiempo completo, por no darle de alta pasado el periodo de prueba
- c) Indefinida a tiempo completo, por fraude de ley

2º Ángel va a empezar a trabajar en una empresa como comercial. La empresa le dice que el contrato está en trámites en la gestoría y llegará en 3-4 días, pero que comience a trabajar mañana mismo, y que hay un periodo de prueba de un mes en el que ganará el 90% al estar de prueba.

- a) ¿Es correcta la actuación de la empresa respecto a cuándo establece el periodo de prueba? ¿Por qué?
- b) ¿Puede Ángel ganar menos durante el primer mes por estar de prueba? ¿Por qué?
- c) ¿Debe preavisar la empresa si quiere despedirlo en el periodo de prueba? ¿Qué motivos debe alegar?

- a) No, debe firmarse en el contrato antes de empezar a trabajar
- b) No, tiene los mismos derechos que cualquier otro trabajador
- c) No debe preavisar ni alegar motivos del despido

3º Nieves, de 24 años, ha finalizado el ciclo de Secretariado hace 4 años y va a ser contratada por una gran empresa para trabajar bajo las órdenes de la secretaria de Dirección. Al no haber trabajado antes de secretaria, la empresa le informa que su contrato tendrá una remuneración menor pues va a poner en práctica sus estudios.

- a) ¿Qué contrato le quieren hacer?
- b) ¿Cumple con los requisitos de edad y años desde que finalizó los estudios?
- c) ¿Cuál será la duración mínima de su contrato?

- a) El contrato en prácticas
- b) No se pide requisito de edad, sino que realice el contrato en los 5 años siguientes a la finalización del contrato.
- c) Mínimo de 6 meses máximo de 2 años

4º Eduardo, de 45 años, ha finalizado recientemente el ciclo superior de Diseño y Producción Editorial, realizando las prácticas de FCT en una empresa de artes gráficas. Finalizada la FCT, la empresa lo quiere contratar en prácticas al mes siguiente, pero no sabe si puede por si Eduardo no cumple algún requisito.

- a) ¿Cumple Eduardo los requisitos para un contrato en prácticas?
- b) ¿Cuánto dura su periodo de prueba?
- c) Si estuviera de baja dos meses ¿qué sucede con la duración de su contrato?

- a) Sí, pues ha terminado hace menos de 5 años el título de FP y no hay límite de edad
- b) 2 meses al ser el título de FP grado superior
- c) Que se interrumpe la duración del contrato y no computa el tiempo de baja

5º Una tienda de moda necesita contratar un especialista en informática para elaborar una tienda online. La duración del contrato no se sabe exactamente, pues, aunque van a ser unos meses, el día de finalización es imposible determinarlo. Su salario es 30euros/día.

- a) ¿Qué contrato se le puede hacer?
- b) ¿Qué debe indicar el contrato sobre la duración?
- c) Si al final durase 4 meses, ¿cuál es la indemnización al finalizar el contrato (señálalo en euros)?

a) Por obra o servicio

b) Hasta fin de obra

c) La indemnización en un contrato por obra o servicio son 12 días por año trabajado; en este caso, al ser 4 meses, son 4 días de sueldo de indemnización; $4 \times 30\text{euros} = 120\text{€}$.

6º Vicky lleva una serie de contratos temporales encadenados: el primer contrato fue por obra de 12 meses, el segundo eventual de 6 meses, y el tercero de obra por 10 meses. Vicky se pregunta si no será una trabajadora indefinida de la empresa.

- a) ¿Puede reclamar su condición de fija? ¿Por qué?
- b) ¿Si la empresa no se lo reconoce, ¿adónde puede acudir?
- c) Si el último contrato hubiera sido de interina, ¿afectaría en algo?

a) Si, lleva al menos 24 meses contratado por obra o eventual en últimos 30 meses, en total son 28 meses de los 30 meses.

b) Al Servicio Público de Empleo.

c) Sí, no contaría y serían 18 meses sobre 30 meses, no siendo fija.

7º Vicent es un temporero de la naranja de Valencia. Todos los años, más o menos por las mismas fechas, va a la huerta de un amigo a recogerla. Él presume que tiene hasta contrato de trabajo. Por otro lado, su hermana Merche trabaja en una horchatería desde el 1 de junio al 30 de septiembre y le hacen un contrato temporal cada año.

- a) ¿Qué contrato tiene Vicent?
- b) ¿Qué contrato le hacen a Merche todos los años?
- c) ¿Crees que Merche tiene realmente otro contrato? ¿Cuál?

a) Fijo-discontinuo en fechas no ciertas

b) Eventual por circunstancias de la producción

c) Indefinido a tiempo parcial pues las fechas de vuelta son ciertas

8º Indica la posible bonificación anual a la seguridad social por la contratación de los siguientes trabajadores:

- a) Agustín de 45 años, tiene una discapacidad del 33%. La empresa quiere saber alrededor de la cantidad mínima y máxima de bonificación que podría tener.
- b) Nerea, tiene la condición de víctima de violencia de género y se le quiere contratar indefinida.
- c) Asunción, tiene un contrato para la formación y se la quiere hacer indefinida.
- d) José Luis, lleva 3 años parado y se le va a contratar por obra.

- a) Entre 4.500€ y 6.300€ al año.
- b) 1.500€ al año
- c) 1.800€ al año.
- d) Ninguna, pues no se le contrata indefinido.

9º Una empresa realiza multitud de contrataciones indefinidas dado el momento de expansión en que se encuentra, ya que quiere consolidar plantilla. A la hora de elegir los trabajadores que hará fijos se plantea también qué ayudas de la seguridad social recibirá. Entre los candidatos están: Vanessa que está en prácticas y se haría indefinida; Luis Miguel que tiene 25 años que está en el paro dos años seguidos y lo han entrevistado recientemente; y Javier de 35 años que trabaja con un contrato de relevo y se le convertiría en indefinido.

- a) ¿Qué bonificación recibiría la empresa por Vanesa?
- b) ¿Y por Luis Miguel?
- c) ¿Y por Javier?

- a) 700€ al año
- b) 1.300€ al año
- c) 500€ al año

10º Los siguientes empresarios quieren saber si son autónomos económicamente dependientes (TRADE) al estar trabajando para solo un gran cliente:

- 1- Edgar e Inés tienen una SL y ofrecen servicios de marketing a una gran empresa de un polígono industrial
 - 2- Antonio es pintor autónomo y ofrece sus servicios principalmente a una gran empresa a la que le factura el 80%, mientras que el otro 20% lo consigue a través de una tienda de pintura que tiene abierta en el barrio.
 - 3- Gloria ha abierto una gestoría administrativa para llevar las nóminas a pequeñas empresas y ha contratado a un administrativo para que le ayude. Una gran empresa le ha ofrecido que trabaje solo para ella bajo la forma de autónoma económicamente dependiente.
- a) ¿Qué requisito no cumplen Edgar e Inés para ser considerados TRADE?
 - b) ¿Qué requisito no cumple Antonio para ser considerado TRADE?
 - c) ¿Qué requisito no cumple Gloria para ser considerada TRADE?

- a) Tienen una sociedad y no son empresarios individuales
- b) Tienen un local abierto al público
- c) Tener personal contratado

UD 3 EL TIEMPO DE TRABAJO

1º Una fábrica tiene un aumento de pedidos todos los años en marzo por lo que ha planificado que los trabajadores realicen una distribución irregular de la jornada de manera que trabajen de lunes a viernes 10 horas al día durante 4 semanas, con un horario de 6:00 a 17:00 con una hora libre para comer a las 14:00. La empresa les avisa el último día de agosto, que es viernes, que el próximo lunes comienzan con la

nueva jornada y que las horas les serán compensadas en los próximos 3 meses. La jornada anual según convenio es de 1780.

- a- ¿Cuántas horas se aumentan esas 4 semanas? ¿Están dentro del 10% de tope anual?
- b- ¿Esas horas de más se pagan o se da descanso?
- c- ¿La empresa ha avisado con suficiente antelación? Razona.
- d- ¿Se está dando el descanso mínimo entre jornadas? Razona.
- e- ¿Y el descanso mínimo semanal? Razona.
- f- ¿Y el descanso mínimo dentro de la jornada? Razona.
- g- ¿Las horas se pueden devolver dentro de los 3 meses?

- a) A 10 horas más cada semana, serán 40 horas al cabo de las 4 semanas, que están dentro del 10% de 1780 horas (178 horas).
- b) Se compensan por descanso
- c) No, debe avisar con al menos 5 días de antelación
- d) Sí, porque hay más de 12 horas entre las 17 y las 6h
- e) Sí, porque se descansa al menos un día y medio.
- f) No, porque realizan más de 6 horas seguidas sin descanso, ya que la hora de la comida es a las 14h y entraron a las 6h sin ningún descanso entre medias. Tendrían que tener un descanso a las 12:00 a más tardar.
- g) Sí, porque hay que devolverlas en los 12 meses siguientes

2º Pedro, Luis e Inma son trabajadores a turnos en una fábrica con un sistema de producción de 24 horas, realizando una semana de mañanas, otra de tardes y otra de noches. Por varias ausencias de compañeros, a veces les está tocando 3 semanas seguidas el turno de noche, cuestión con la que no están conformes. Además, Inma se acaba de quedar embarazada y no quiere hacer noches y Pedro se ha puesto a estudiar en la universidad por las tardes hasta las 21:30 y no le da tiempo a llegar a las 22hrs a la entrada del turno de noche.

- a- ¿Tienen razón de quejarse por las tres semanas seguidas de turno de noche? ¿Por qué?
- b- ¿Puede solicitar Inma el cambio de turno que pide? ¿Qué sería preciso?
- c- ¿Puede Pedro solicitar el cambio de turno? ¿Por qué?

- a) Sí, solo se puede trabajar 2 semanas seguidas en turno de noche, al menos que voluntariamente quieran hacer más.
- b) Sería preciso que la evaluación de riesgos indicara que el turno de noche es perjudicial para su estado
- c) Sí, porque realiza estudios oficiales

3º Juanjo viene realizando desde hace 4 meses unas 20 horas extras al mes ya que se pactó en el contrato que iba a hacer horas extras. Llegado el 5º mes Juanjo ya no quiere realizar más horas extra y pide que le vayan pagando las que tiene hechas pues no puso nada en el contrato de cuándo se cobraban y aún está esperando verlas compensadas de alguna manera.

- a- ¿Puede Juan negarse a hacer más horas extra a pesar de haberlas pactado? ¿Por qué?
- b- Si no pone nada en el contrato ¿se pagan o se compensan con descanso?
- c- ¿En qué plazo deben compensarse las horas extras realizadas?

- a) Sí, porque ya ha llegado al tope de 80 horas extras al año
- b) Si no se indica nada se compensan por descanso
- c) En los 4 meses siguientes a su realización

4º En una fábrica de Gandía debido a la "gota fría" se ha inundado todo el almacén por lo que la empresa les dice a los trabajadores que se queden a realizar horas extras para sacar el material del mismo antes de que se estropee todo. Entre los trabajadores hay algunos que se niegan a hacer esas horas extras, como Pablo que tiene 17 años y Javier que está a tiempo parcial.

- a- ¿Cómo se llaman esas horas que quiere establecer la empresa?
- b- ¿Tiene razón Pablo en negarse a realizarlas? Razona.
- c- ¿Puede Javier negarse? Razona.

- a) Horas extras por fuerza mayor
- b) Sí, porque es menor de 18 años
- c) No, los contratos a tiempo parcial pueden hacer horas extras por fuerza mayor

5º Una pareja quiere reducir la jornada en sus empresas para hacerse cargo de los dos gemelos de 5 años que tienen. Juan trabaja de 8:00 a 14:00 y quiere entrar a las 9:00; y Esther está de 10:00 a 14:00 y de 16:00 a 18:00 y solo quiere estar mañanas.

- a- ¿Tienen motivos para reducir las jornadas? Razona.
- b- ¿Qué porcentaje de la jornada quiere reducir Juan? ¿Está dentro de lo legal? Razona.
- c- ¿Y el % de Esther está dentro de legal?

- a) Sí, cada uno quiere cuidar a un menor de 12 años
- b) 1 hora de 6, o sea el 16%, está dentro de lo legal, que es una reducción de entre 1/2 y 1/8 de jornada.
- c) 2 horas de 6, o sea el 33%, igualmente está dentro de lo legal

6º Nerea va a tener que cuidar de su madre en casa durante este año, pues se encuentra mayor y no puede valerse por sí misma. El horario en su empresa es de 10 a 16:00 por lo que quiere reducir la jornada e ir solo miércoles jueves y viernes de 10:00 a 14:00, avisando a la empresa una semana antes.

- a- ¿Tiene motivos para reducir la jornada? Razona.
- b- ¿Puede ir a trabajar solo 3 días en semana? ¿Por qué?
- c- ¿El preaviso de una semana es el correcto? ¿Por qué?

- a) Sí, cuidado de familiares de 1º grado que no pueden valerse por sí mismos
- b) No, porque, aunque puede reducir la jornada **diaria**, debe seguir trabajando todos los días
- c) No, debe preavisar con 15 días de antelación

7º Una gran empresa por motivos económicos va a despedir de forma colectiva a 10 trabajadores de los 40 que tiene, pero tras negociar con los sindicatos llegan al acuerdo de un ERE de reducción de jornada a la plantilla en un 25% de la jornada que vienen realizando.

- a- ¿Es posible un ERE de reducción de jornada del 25% o el ERE es solo para despidos? Razona.
- b- ¿Está el % de reducción dentro de lo legal? Razona.
- c- ¿Qué pasará con la jornada que dejan de realizar?

- a) Sí, puede existir un ERE de reducción de jornada, sin despidos.
- b) Sí, está entre el 10% y el 70%, que es lo legal.
- c) Que pasarán a cobrar el desempleo.

8º Los trabajadores de una empresa vienen quejándose de que no les dan los días de permiso que les toca por asuntos personales o bien familiares, por lo que los sindicatos de la empresa reclaman al Juzgado que se les otorgue dichos permisos. Indica si tiene derecho a pedir permiso o no y por cuantos días:

- a- Mudanza un viernes
- b- Fallecimiento de un abuelo en la misma localidad
- c- Asistir a un juicio como testigo
- d- Por matrimonio
- e- Hospitalización grave de un hermano en distinta ciudad
- f- Operación quirúrgica de un hijo que requiere reposo en casa.

- a) El día del traslado, el viernes.
- b) 2 días
- c) El tiempo indispensable
- d) 15 días naturales
- e) 4 días, se supone que hay desplazamiento
- f) 2 días

9º Dos trabajadores comienzan a trabajar el 1 de marzo en una empresa, Jose para dos meses y Juan para 10 meses. El calendario de las vacaciones de la empresa va de junio a septiembre, por lo que empieza a solicitar a todos las vacaciones el 10 de mayo para publicar el 30 de mayo las de cada uno.

- a- ¿Cuántos días de vacaciones tienen Juan y José?
- b- Si José termina el contrato y no las disfruta, ¿Qué sucede?
- c- ¿Ha avisado la empresa con antelación de las fechas? Razona.
- d- ¿Qué puede hacer Juan si le dan julio en vez de agosto como él quería?
- e- ¿Qué sucede si Juan es padre durante las vacaciones?
- f- ¿Dónde se consultan los días de vacaciones de la empresa?

- a) 5 días y 25 días
- b) Que cobrará en dinero las vacaciones no disfrutadas
- c) No, debe avisar al menos 2 meses antes de que empiece el periodo vacacional, que en esta empresa va de junio a septiembre.
- d) Puede interponer una demanda judicial urgente
- e) Que se interrumpen las vacaciones, y podrá disfrutarlas a continuación del permiso por paternidad.
- f) En el calendario laboral de la empresa

10º Elena es cocinera y le ha tocado trabajar los festivos de jueves y viernes santo.

- a- ¿Las horas realizadas en festivo se cobran? Razona.

- b- Si ganase 30euros/día ¿Cuánto ganaría por los dos festivos?
 - c- Si se compensase por descanso y su jornada fuese de 8 horas, ¿Cuántas horas de descanso tiene por los dos días?
- a) Es posible tanto cobrarlas, como que sean compensadas por descanso
 b) Un 75% añadido, o sea 52,50€/día x 2= 105€
 c) 16 horas más un 75%, o sea 28 horas

UD 4 LA NÓMINA

- 1) Un trabajador ha pactado con la empresa que además del salario en dinero por 1500 euros le van a ofrecer un vehículo para uso personal mientras dure el contrato, cuyo uso lo valoran en 300€ al mes.
 - a- ¿Qué tipo de salario se considera el vehículo?
 - b- ¿Qué valor máximo puede tener la entrega del vehículo?
 - c- ¿Ha sobrepasado en este caso el valor máximo?

a) Salario en especie
 b) El 30% del total que reciba
 c) No, pues el tope es 30% de 1.800€ = 540€

- 2) Una empresa lleva tiempo pagando tarde a sus trabajadores. En concreto a Francisco le deben la nómina de 4 meses y a Adrián le han pagado el día 10 en vez de el día 1 de este mes. Por ello, Adrián ha pensado pedir el día 15 del mes que viene el anticipo de todo el mes, y así se asegura que ya tiene el dinero antes.
 - a- ¿Puede Francisco reclamar extinguir el contrato porque la empresa lleva ese retraso en el pago?
 - b- ¿Puede reclamar Adrián alguna cantidad por el retraso?
 - c- ¿Tiene derecho Adrián a pedir ese anticipo?

a) Sí, porque supera los 3 meses seguidos de retrasos
 b) Sí, el 10% anual de intereses de demora
 c) No, solo se puede pedir anticipos del trabajo ya realizado

- 3) María se ha percatado que el modelo de recibos de salarios que le da la empresa no es como el que ha publicado la ley y ha visto en el libro de FOL, por eso le reclama a la empresa que siga ese modelo. Además, no tiene muy claro los salarios, pues está a jornada completa y cobra 820€ brutos y quiere saber dónde vienen recogidos los salarios de su categoría profesional.
 - a- ¿Puede la empresa seguir otro modelo de recibos de salarios? Razona.
 - b- ¿Puede cobrar 820€ brutos por jornada completa? Razona.
 - c- ¿Dónde puede consultar el salario de su categoría?

a) Sí, el que fije el convenio o pacto con los representantes de la empresa
 b) No, pues debe cobrar como mínimo el SMI que es de 950€
 c) En su convenio colectivo

- 4) Una empresa está en dificultades económicas por disminución de ventas así que decide reunirse con los sindicatos y decirles que va a rebajar el salario

fijado por el convenio, así como que va a desaparecer el plus por distancia que marca el convenio.

- a- ¿Puede modificar la empresa el salario y ese plus? ¿Por qué?
- b- ¿De cuántos trimestres consecutivos tiene que ser la disminución de ventas?
- c- Si los sindicatos no están de acuerdo, ¿dónde pueden reclamar en primer lugar?

- a) Por causas objetivas como la disminución de ventas
- b) 2 trimestres consecutivos
- c) A la comisión paritaria del convenio

5) A Julia y Cristina les han pasado cosas raras en sus empresas. En la de Cristina la empresa ha aprobado un convenio propio donde van a ganar menos que en el convenio del sector, y en la de Julia le han bajado una mejora que tenía en su salario del contrato respecto a lo que decía el convenio.

- a- ¿Puede un convenio de empresa rebajar el salario? Razona.
- b- ¿Puede una empresa modificar el salario del contrato? Razona.
- c- ¿Qué indemnización recibirá Julia si extingue el contrato?

- a) Sí, tiene prioridad sobre el convenio del sector
- b) Sí, es una modificación sustancial del contrato
- c) 20 días por año trabajado

6) Mario tiene una nómina de 1500€ netos y no le pasa la pensión por alimentos a su ex cónyuge por lo que tras una demanda, el juez le embarga 800€ y en la nómina del banco se encuentra que solo tiene 700€. Él cree que por lo menos el SMI no se lo deben embargar.

- a- ¿Se le puede embargar a Mario más del SMI? ¿Por qué?
- b- Si la deuda de 800€ fuese con un banco, ¿se le podría embargar esa cantidad? Razona.
- c- ¿Qué porcentaje se aplica en el segundo tramo de SMI en los embargos de nómina?

- a) ERRATA. En ese caso de 950€ sí sería posible por ser por pensiones de alimentos.
- b) ERRATA, si fuese 950€ no, no se puede embargar el SMI.
- c) El 30%

7) Luis acumula unas deudas que no ha pagado y por las cuales ha sido demandado en el juzgado. La sentencia establece que se le embargará la nómina para hacer frente a las deudas con los límites que fija la ley. Calcula el salario embargable de Luis si gana un salario neto de 1950 €/mes. Recuerda que, según el artículo 607 la Ley de Enjuiciamiento Civil, los salarios que sean superiores al salario mínimo interprofesional se embargarán conforme a esta escala:

- 1. Para el primer tramo de SMI (950€), ninguna cantidad.
- 2. Para el segundo tramo de SMI (los siguientes 950€), el 30 por 100.
- 3. Para el tercer tramo de SMI (los siguientes 950€), el 50 por 100.
- 4. Para el cuarto tramo de SMI (los siguientes 950€), el 60 por 100.
- 5. Para el quinto tramo de SMI (los siguientes 950€), el 90 por 100.
- 6. Para cualquier cantidad que exceda de la anterior cuantía, el 90 por 100

7. el cuarto tramo de SMI (los siguientes 950€)

1er tramo: $950 = 0$

2º tramo: 30% de $950 = 285$

3er tramo: 50% de $50 = 25$

Total embargable: 310

- 8) A Pepa la acaban de despedir de una empresa que está insolvente por lo que ni ha cobrado los salarios de los últimos 6 meses ni la indemnización por despido improcedente de 33 días por año trabajado que es de 330 días por los 10 años que llevaba de antigüedad. Se pregunta si el FOGASA le va a pagar todo lo que le debe la empresa.
- a- ¿Qué significa que el FOGASA es responsable subsidiario de los salarios e indemnizaciones pendientes?
 - b- ¿Cobrarán Pepa los 6 meses de nómina que le deben? Razona. ¿Cuánto cobrará del FOGASA por nóminas?
 - c- ¿Cobrarán la indemnización de 330 días? ¿Cuántos días cobrará?

- a) Que primero se venden los bienes de la empresa y luego paga el FOGASA
- b) No, cobrará como máximo 120 días de nóminas pendientes
- c) No, cobrará como máximo 30 días por año, o sea 300 días

- 9) Manuel ha sido despedido de la empresa al cerrar esta por pérdidas económicas. A Manuel le deben 3 meses de salario y la indemnización por despido de 20 días por año trabajado. El salario que ganaba Manuel era de 1200 € al mes (40€ al día) y su antigüedad en la empresa era de 3 años. Al venderse los bienes de la empresa recibe un mes de salario, pero le deben todavía lo demás. Calcula la cantidad que podrá reclamar del FOGASA, tanto por salarios no cobrados como por la indemnización pendiente de cobrar.

Nota: en este ejercicio el salario de 1.200€ también incluye el porcentaje de pagas extras al no indicar nada el enunciado.

- a) Se deben 3 meses de salario menos 1 mes pagado = 2 meses salario = 60 días, por lo que está dentro de los 120 días máximo que se hace cargo el FOGASA.

El salario día es 40€ día, está dentro del tope de 70,40€/día.

Cobrarán todo lo pendiente = 60 días x 40€/día = 2.400€ de salarios.

- b) Se le debe la indemnización pendiente. Como tiene 3 años de antigüedad x 20 días = 60 días de indemnización, es menor de 360 días que es el tope de días que paga el FOGASA por indemnizaciones pendientes.

El salario día era menor que 70,40€, por tanto los 40€/día están dentro del tope.

Cobrarán toda la indemnización pendiente = 20 días x 40€/día x 3 años = 2.400€ de indemnización pendiente.

