

TEMA 3

Imagina que eres María González González de 36 años, que en junio de este año has acabado el ciclo que estás cursando, y que la empresa FOLRED quiere hacerte un contrato en prácticas con fecha 1 de septiembre de 2019. En este momento, cuando el ejercicio se refiera a ti, tendrás en cuenta los datos de **María González que has firmado en el contrato.**

Teniendo en cuenta: el **modelo de contrato cumplimentado** y que te enviamos como un **anexo**, los contenidos estudiados en este tema, y el convenio colectivo que se te aplicaría en la empresa para la que te han contratado: [VII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y de estudios de mercado y de opinión pública](#), debes responder a las siguientes preguntas, justificando tu respuesta:

1. **¿Qué tipo de relación laboral mantienes con la empresa? ¿y si la empresa fuera propiedad de tu tío y convivieras con él? Ahora imagina que te has dado de alta como autónomo para prestar servicios a distintas empresas ¿Qué tipo de relación tendrías con la empresa?**

Sería una relación laboral por cuenta ajena. En el caso de que fuera de su tío a pesar de convivir con él, como tiene un contrato de trabajo se seguiría considerando una relación laboral por cuenta ajena.

Si María se hubiera dado de alta como autónoma para trabajar por cuenta propia entraría dentro de lo que se conoce como “Relaciones de trabajo excluidas”

2. **Enumera tres derechos y tres obligaciones que tengas como trabajador y explica con tus palabras en qué consiste cada uno de ellos.**

Derechos

- *Derecho al trabajo y libre elección de profesión u oficio.* Significa que cada persona puede optar a un trabajo y elegir libremente cuál desempeña
- *Derecho a la promoción profesional: derecho al ascenso a un trabajo más cualificado y mejor remunerado.* Sería la posibilidad que tiene un trabajador con conocimientos y habilidades superiores a las de su puesto actual de ascender a otro puesto superior con un sueldo más alto
- *A la percepción puntual de la remuneración que deberá realizarse documentalmente en el lugar y fecha convenidos.* Hace referencia a que un trabajador pueda recibir su salario puntualmente, la cuenta bancaria que haya elegido y quede constancia de la cantidad de dinero que va a percibir mensualmente en la nómina.

Deberes

- *Cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo con diligencia y buena fe.* Realizar las tareas de su puesto de trabajo de la mejor forma posible sin intentar engañar a su jefe.
- *Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario, pudiendo el empresario sancionar los incumplimientos laborales de los trabajadores, salvo que se trate de una desobediencia legítima al ser ilícita la orden facilitada.* Cumplir las órdenes de su superior y siendo sancionado si las incumple a no ser que estas órdenes sean ilegales.

- *No hacer competencia desleal a la empresa, lo que no elimina la posibilidad del pluriempleo para diversos empresarios y el trabajo por cuenta propia, siempre y cuando no se trate de actividades de la misma naturaleza y esto no le cause un perjuicio real o potencial al empresario.* El trabajador no debe trabajar paralelamente en otra empresa del mismo sector que pueda ser una competencia para la empresa actual ya que podría utilizar los conocimientos de la primera empresa en la otra y hacerle competencia, pero sí podrá trabajar en otras empresas o por cuenta propia en otros sectores.

3. a) ¿Es legal que te hagan un Contrato en Prácticas? Justifica tú respuesta.

Sí, porque puede celebrarse con aquellas personas que hayan terminado los estudios universitarios, de formación profesional o cualquier otro oficial equivalente a los anteriores dentro de los 5 años siguientes a la finalización de los estudios, si el trabajo se encuentra vinculado a la titulación cursada. Y, en este caso, María ha finalizado un ciclo de grado superior en junio y la empresa donde va a trabajar sí tiene relación con el título que ha obtenido, independientemente de la edad de María sí podrían realizarle un contrato en prácticas..

b) ¿Cuál es la duración de tu contrato? ¿Cuánto puede durar como máximo un contrato en prácticas?, y ¿cómo mínimo?

La duración del contrato es de 12 meses.

La mínima será de seis meses y máximo 2 años

c) Imagina que llega el 31 de agosto de 2020 y la empresa no desea renovarte, pero otra empresa también dedicada a la informática decide realizarte un nuevo Contrato en Prácticas ¿podría hacerlo? ¿Cuál sería la duración?

Sí, porque la duración máxima del contrato en prácticas es de dos años y solo estuvo uno en la FOLRED. La duración de este contrato sería como mínimo 6 meses y máximo un año.

d) Imagina que llega el 31 de agosto de 2021 y la empresa FOLRED ha firmado un proyecto nuevo que demanda un aumento de trabajadores mientras se desarrolla dicho proyecto ¿Qué modalidad de contratación tendría que realizarte la empresa?

Sería un contrato temporal. Este tipo de contratos son los más adecuados para la realización de una actividad concreta, en este caso el proyecto, siendo el contrato vigente hasta la finalización del mismo.

4. Imagina que el contrato que has firmado pusiera que tienes derecho a 28 días naturales de vacaciones ¿Sería legal? Justifica tu respuesta utilizando los principios de aplicación de las normas laborales (ver contenido del temario “Principios de aplicación e interpretación de las normas laborales”).

No sería legal puesto que a pesar de que una misma materia, como son las vacaciones pueden estar reguladas por varias normas para evitar estas situaciones dentro de Derecho Laboral existen los “Principios de Aplicación e Interpretación de normas”. Dentro de estos principios encontramos el principio de jerarquía normativa donde una norma de rango inferior no puede contradecir a otra de rango superior, en este caso el estatuto de los trabajadores donde se especifica que las vacaciones del trabajador serán de 30 días naturales al año.

5. a) En tu contrato ¿se establece algún periodo de prueba? ¿De cuánto tiempo?

Sí, se establece un período de prueba de 15 días

b) ¿Cuánto puede durar como máximo el periodo de prueba en este caso?

En este caso el periodo de pruebas máximo queda recogido en el Convenio Colectivo de empresas de consultoría, y estudios de mercado y de opinión pública, a su vez, dentro del mismo se distinguen diferentes periodos de prueba en función del grupo profesional al que se pertenezca. María al ser contratada como técnico informático se encuentra dentro del Área 2, “gestión de medios y procesos” dentro del grupo E ya que se trata de una persona sin experiencia profesional donde para desarrollar sus funciones precisa de la supervisión de un superior. Este grupo según el convenio tiene un periodo de prueba máximo de 3 meses.

c) Si después de finalizar tu contrato en prácticas, la empresa decide hacerte un contrato indefinido ¿Cuál sería el periodo de prueba?

Dado que la finalidad del periodo de prueba es que el empresario conozca las aptitudes del trabajador está prohibido que se pacte otro periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones en la empresa con otros contratos anteriores, en este caso el contrato de prácticas realizado a María previo al indefinido

6. a) ¿Cuál es tu jornada semanal? ¿Qué jornada anual fija el convenio?

La jornada laboral de María queda fijada en 40 horas semanales de lunes a viernes de 8:00 a 16:00. La jornada anual fijada en el convenio será de 1.800 horas anuales

b) Según el horario que has firmado en tu contrato ¿tendrías derecho a algún descanso durante la jornada de trabajo? ¿De cuánto tiempo?

Según se establece en el contrato los descansos son los establecidos legal o convencionalmente, es decir, se encuentra regulado por el Estatuto de los Trabajadores (ET). En el ET se especifica que el descanso durante la jornada, comúnmente conocido como “pausa por bocadillo” se realiza siempre y cuando la jornada diaria continuada exceda de seis horas no siendo inferior a 15 minutos. Esto significa que María tendría derecho a un descanso tras trabajar 6 horas como mínimo de 15 minutos.

c) ¿A cuántos días de vacaciones tendrías derecho en el año 2019, teniendo en cuenta la fecha de tu contratación?

Todo trabajador tiene derecho a 30 días naturales de vacaciones al año, y en el caso de María que comenzó a trabajar el 1 de septiembre tendrá derecho a la parte proporcional. Para conocer cuántos días corresponden a María habría que calcular cuántos días de vacaciones al mes tiene derecho un trabajador que sería 2,5 y como María trabajará en la empresa desde septiembre, la parte que le corresponde de vacaciones serán 2,5 días por mes multiplicado por el número de meses hasta el fin de ese año que son 4 meses (septiembre a octubre porque comenzó a trabajar el día 1) que serían 10 días naturales.

d) Si tuvieras que acudir al entierro de tu abuelo que se encuentra en un pueblo de Galicia, ¿a cuántos días de permiso retribuido tendrías derecho?

En el Estatuto de los Trabajadores cuando se trata del fallecimiento de un familiar para el cual necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia, como es el caso de María tendría derecho a 4 días de permiso retribuido

7. Utilizando el convenio que se te aplicaría en este caso, señala si las siguientes actuaciones son faltas leves, graves, o muy graves.

- Destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa
Falta muy grave
- La continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros. Falta leve
- La embriaguez ocasional. Falta leve
- ¿Cómo podría sancionarte el empresario si cometieras estas faltas?

En el caso de las faltas leves podría aplicarse las siguientes sanciones: amonestación verbal, por escrito o suspensión de empleo y sueldo un día y, en las muy graves 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 el despido

8. Imagina que el 28 de febrero de 2020, tu contrato finaliza debido a que la empresa alega causas económicas como justificación del despido. Teniendo en cuenta tu salario bruto mensual, y que tienes derecho a dos pagas extraordinarias del mismo importe. Contesta a las siguientes preguntas:

a) ¿De qué tipo de despido se trata?

Sería un despido por causas objetivas

b) ¿Tiene derecho el trabajador a algún tipo de indemnización? Si la respuesta es sí, haz el cálculo.

Sí, el despido por causas objetivas siempre da derecho a indemnización

Hacer cálculo

c) ¿Se encontrará el trabajador en situación legal de desempleo?

Este tipo de despidos pone a María en situación legal de desempleo y le da derecho a percibir el subsidio por desempleo

d) ¿Tiene el trabajador derecho a cobrar el finiquito? En caso afirmativo, indica qué conceptos económicos se incluirán en dicho finiquito.

Sí, porque en todos los supuestos de extinción del contrato laboral la empresa queda obligada a pagar el "finiquito" al empleado, además de la prestación por desempleo. Este finiquito está formado por la cantidad de dinero que el empresario debe al trabajador tras finalizar la relación laboral y, en el caso de María le corresponden los siguientes conceptos:

- El salario correspondiente a los días del último mes trabajado
- Las horas extraordinarias si las hubiere que María no ha percibido

- La parte proporcional de las pagas extraordinarias
- Vacaciones no disfrutadas
- Indemnización de 12 días por año trabajado al haber firmado el contrato después del 1 de enero de 2015

¿Cantidades?

9. En la última página de tu contrato aparecen cláusulas adicionales ¿Son legales o vulneran algún tipo de derecho? Justifica tu respuesta. Si quieres dar por finalizado tu contrato porque te han seleccionado en otra empresa con mejores condiciones, ¿qué tendrías que hacer?

Las cláusulas adicionales que aparecen al final del contrato son 3. La primera hace referencia al pacto de confidencialidad donde el trabajador debe reservar la información a la que tiene acceso durante la existencia de la relación laboral. Las otras dos cláusulas, una tiene relación con el estado de salud del trabajador, que deberá evitar el consumo de sustancias que afecten a su actividad como el consumo de alcohol y drogas siendo considerado como una falta leve y la otra cláusula hace referencia al uso de los medios de la empresa para beneficio propio. La legalidad de estas dos últimas podría ser discutible ya que la existencia de una relación laboral se basa principalmente en la buena fe, donde a pesar de que el trabajador tiene la libertad de utilizar los medios de la empresa para sus propios fines o acudir al puesto de trabajo ebrio debería confiar en la buena fe del trabajador y no sería necesario la inclusión de esas dos cláusulas, pero por otra parte,

En caso de finalizar la relación laboral el trabajador debería avisar a la empresa con un mínimo de 15 días de antelación para evitar las posibles penalizaciones por incumplir con este plazo

10. Se te presenta tu nómina y debes contestar a las siguientes preguntas:

- ¿A qué mes se refiere la nómina? ¿Qué categoría profesional tiene la trabajadora? ¿A qué grupo de cotización pertenece la trabajadora? ¿Cuántos días ha cotizado este mes? Indica si se trata de un trabajador con retribución mensual o retribución diaria. ¿Qué dato/os de la nómina nos lo indica?
- ¿Cuál es el importe que recibe por complementos salariales la trabajadora?
- ¿Realiza el trabajador horas extraordinarias? ¿Cuál es su importe?
- ¿Cuál es el salario bruto? ¿Qué otro nombre recibe?
- ¿Cuál es el salario neto de este trabajador? ¿Cómo se calcula?
- ¿Qué cantidad se le deduce a este trabajador en total?
- ¿Qué cantidad cotiza el trabajador a la Seguridad Social en total?
- ¿Cuál es la base de cotización por Contingencias Comunes?
- ¿Cuál es la cuota por Contingencias Comunes?
- ¿Cómo se calcula la base de cotización por Contingencias Comunes?
- ¿Cuál es la base de cotización por Desempleo? ¿Cómo se calcula?
- ¿Si la Base de Cotización por Contingencias Comunes y la Base de Cotización por Contingencias Profesionales son distintas a qué se debe?
- ¿Quiénes son los sujetos obligados a cotizar?
- ¿Cuál es el porcentaje de cotización por Horas Extraordinarias?

- o) ¿De qué depende que el porcentaje de cotización por desempleo sea de 1,55% o 1,6%? ¿Cuál es el porcentaje de retención del Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas?
- p) ¿Qué porcentaje se le retiene al trabajador por el IRFP?
- q) ¿Sobre qué base se aplica este porcentaje de retención?
- r) ¿Qué percepciones extrasalariales recibe el trabajador?
- s) ¿Qué representan las percepciones extrasalariales?
- t) ¿Cuándo aparece cumplimentado el apartado Gratificaciones Extraordinarias?
- u) ¿Pueden los trabajadores pedir anticipos del salario?

EMPRESA FOLRED	TRABAJADOR María González González		
DOMICILIO C/Terciario Nº 15	NIF xxxxxxxx-W		
CIF	Número S.S. 45xxxxxxxxxx		
CCC B-xxxxxxxx	CATEGORIA Técnico informático		
	GRUPO COTIZACION 4		
Periodo liquidación	1 de octubre al 31 de octubre	Nº días	30
I. DEVENGOS			TOTALES
1. Percepciones salariales			
Salario base		721,20 €	
Complementos salariales:			
Antigüedad		0,00 €	
Peligrosidad		68,24 €	
Actividad		101,21 €	
Horas extraordinarias		176,00 €	
Horas complementarias			
Gratificaciones extraordinarias			
Salario en especie			
2. Percepciones no salariales			

Indemnizaciones o Suplidos	
Quebranto de moneda	80,23 €
Desgaste de útiles	63,37 €
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social	

Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos.

Otras percepciones no salariales

A. TOTAL DEVENGADO	1.210,25 €
-------------------------------	-------------------

II. DEDUCCIONES

1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S y recaudación conjunta

		Tipo	
Contingencias comunes	1.154,45 €	4,70%	54,26 €
Desempleo	1.330,45 €	1,55%	20,62 €
Formación Profesional	1.330,45 €	0,10%	1,33€

Horas extraordinarias Normales	176,00 €	4,70%	8,27 €
Horas extraordinarias de Fuerza Mayor	0,00 €	2,00%	0,00 €
TOTAL Aportaciones			84,48 €

2. Irfp 1.210,25 € 12,00% 145,23 €

3. Anticipos

4. Valor de los productos recibidos en especie

5. Otras deducciones

B. TOTAL A DEDUCIR 229,71 €

LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B) 980,54 €

Firma y sello de la empresa Fecha Recibí

1. Base de cotización por contingencias comunes

Remuneración mensual	1.034,25 €		
Prorrata pagas extras	120,2€	Tipo	Aportación Empresa
TOTAL	1.154,45 €	23,60%	272,45 €

Base

2. Base de Contingencias Profesionales y otros conceptos de recaudación conjunta	AT y EP -		0,00 €
	Desempleo	1.330,45 €	6,70% 89,14 €
	FP -		0,60% 8,50 €
	FOGASA -		0,20% 2,83 €
3. Cotización por horas extras		176,00 €	23,60% 41,54 €
4. Cotización por horas extras fuerza mayor			12,00% 0,00 €
5. Base sujeta a retención del IRPF		1.210,25 €	Total 99,78€