1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 (No las recoge)

**1/Pag 64**

a) No, porque no es un acto remunerado.

b) Si que es una relación laboral.

**2/Pag 65**

No, porque es una prestación personal obligatoria, ya que tiene que asumir el cargo de la multa que la han impuesto.

**3/Pag 68**

No, porque esas personas firman un contrato donde se les indica que no van a tener el plus de nocturnidad.

**4/Pag 68**  
Sobre el salario base del trabajador/a más los complementos, porque el convenio toma la decisión de realizar ese pago como muestra de agradecimiento, sin que esto sea parte de la ley o del contrato.

**5/Pag 68**

Tiene derecho a los 24 días que me prometieron en el contrato.

**6/Pag 69**

Incumple parte de los derechos básicos y derechos en la relación laboral.

De los derechos básicos: Información, consulta y participación en la empresa.

De los derechos en la relación laboral: No sufrir discriminación y ocupación efectiva, es decir, que se le asignen tareas en su cargo al trabajador.

**7/Pag 70**

Si que puede denunciar, no es necesario ser un miembro de la plantilla de la empresa a la que quieres denunciar.

**8/Pag 70**

Si que puede, debe denunciar identificándose como la denunciante, pero puede permanecer su identidad en el anonimato hacia la empresa, para que esta no sepa quién es la persona que ha denunciado.

**9/Pag 71**

Ante la: Sala de lo Social de la Audiencia Nacional

**ACTIVIDADES FINALES**

**1/ Pag 75**

a), e) (la E depende de si sería por un servicio privado o público)

**2/ Pag 75**

a), e)

**3/ Pag 75**

Leyes y reglamentos, convenio colectivo, contrato de trabajo, usos y costumbres locales y profesionales

**4/ Pag 75**

No, una persona trabajadora no puede renunciar a su derecho a la libre sindicación a través de un contrato de trabajo.

**5/ Pag 75**

No, un contrato de trabajo no puede establecer un descanso semanal de solo día y medio si el convenio colectivo prevé un descanso de sábado y domingo completos. Los convenios colectivos tienen fuerza de ley en las materias que regulan y, por lo tanto, deben ser respetados por las empresas y los trabajadores.

**6/ Pag 75**

Los conflictos surgidos entre trabajadores y empresas en relación con la fecha de disfrute de las vacaciones se resuelven en el **Juzgado de lo Social**.

**7/ Pag 75**

La representación unitaria se refiere a la representación de los trabajadores en la empresa a través de órganos elegidos por ellos mismos, en lugar de a través de sindicatos.

Esta representación está regulada por el Estatuto de los Trabajadores en España y se ejerce a través de dos principales órganos:

1. **Delegados de Personal**: En empresas o centros de trabajo con menos de 50 trabajadores, se eligen delegados de personal para representar a los trabajadores. El número de delegados depende del tamaño de la empresa.
2. **Comités de Empresa**: En empresas o centros de trabajo con 50 o más trabajadores, se constituyen comités de empresa. El número de miembros del comité varía según el número de empleados en la empresa.

**8/ Pag 75**

La representación sindical se refiere a la representación de los trabajadores a través de los sindicatos, que son organizaciones que defienden los intereses laborales y sociales de sus afiliados. En la empresa, los órganos de representación sindical incluyen:

1. **Secciones Sindicales**: Estas son unidades organizadas por el sindicato dentro de la empresa. Las secciones sindicales están compuestas por trabajadores afiliados a un sindicato y se encargan de representar y defender los intereses de sus miembros dentro de la empresa.
2. **Delegados Sindicales**: Son representantes elegidos por los miembros de la sección sindical en la empresa. Los delegados sindicales actúan como intermediarios entre los trabajadores y la dirección de la empresa, y tienen la función de defender los derechos y condiciones laborales de los afiliados al sindicato. Sera cuando haya sido votado dentro del comité y la empresa tenga más de 250 trabajadores.

**9/ Pag 75**

La función de los representantes de los trabajadores está garantizada por diversas normativas y mecanismos que buscan proteger su labor y asegurar que puedan desempeñar sus responsabilidades de manera efectiva. Algunas de las principales garantías incluyen:

1. **Protección Contra el Despido y las Sanciones**:
   1. Los representantes de los trabajadores gozan de una protección especial contra el despido y las sanciones durante el ejercicio de sus funciones. Sólo pueden ser despedidos por causas graves y probadas, y suelen contar con prioridad de permanencia en la empresa en caso de despidos colectivos.
2. **Facilidades para el Ejercicio de su Función**:
   1. Disponen de un crédito de horas mensuales retribuidas para el desempeño de sus funciones de representación, que varía según el número de trabajadores representados.
3. **Derecho a la Información y Consulta**:
   1. Tienen derecho a recibir información y ser consultados sobre cuestiones que afecten a los trabajadores, como la reestructuración de la empresa, modificaciones de las condiciones laborales, y los planes de formación.
4. **Acceso a los Recursos de la Empresa**:
   1. Los representantes tienen derecho a utilizar los recursos y medios de la empresa necesarios para el desarrollo de sus funciones, como locales, tablones de anuncios y medios de comunicación.
5. **Formación Especializada**:
   1. La empresa debe proporcionar formación adecuada para que los representantes puedan desempeñar sus funciones correctamente.

**10/ Pag 75**

La negociación colectiva es el proceso mediante el cual los representantes de los trabajadores y los empleadores se reúnen para discutir y acordar las condiciones de trabajo.

**11/ Pag 75**

Un convenio colectivo es un acuerdo negociado entre los representantes de los trabajadores y los empleadores para regular las condiciones de trabajo en un sector o empresa específica. Estos convenios abarcan una amplia gama de temas, entre los cuales se incluyen:

1. **Condiciones Salariales**: Niveles de salario, incrementos salariales, y pagas extraordinarias.
2. **Jornada Laboral**: Duración de la jornada de trabajo, horarios, turnos y descansos.
3. **Vacaciones y Permisos**: Duración de las vacaciones anuales, permisos retribuidos y no retribuidos.
4. **Condiciones de Seguridad y Salud**: Normas y medidas para garantizar la seguridad y salud en el trabajo.
5. **Derechos y Deberes de los Trabajadores**: Regulación de las obligaciones y derechos de los trabajadores y empleadores.
6. **Procedimientos de Resolución de Conflictos**: Mecanismos para la resolución de disputas laborales.
7. **Formación y Desarrollo**: Programas de formación y desarrollo profesional para los trabajadores.
8. **Clasificación Profesional y Promociones**: Criterios para la clasificación de puestos de trabajo y promoción interna.

**12/ Pag 75**

La diferencia principal entre un convenio sectorial y un convenio de empresa radica en su ámbito de aplicación:

1. **Convenio Sectorial**:
   1. **Ámbito**: Se aplica a todas las empresas y trabajadores de un sector específico, como puede ser la industria, la construcción, el comercio, etc.
2. **Convenio de Empresa**:
   1. **Ámbito**: Se aplica a una empresa específica y a sus trabajadores.

**ATRAPA EL FAKE**

**A)** FALSO. Se regulan por el Estatuto de los Trabajadores.

**B)** VERDADERO

**C)** VERDADERO

**D)** FALSO. La Constitución es la norma fundamental.

**E)** VERDADERO

**F)** FALSO. Puede solo mejorarlo, pero no empeorarlo.

**G)** FALSO. Una persona no puede renunciar a sus derechos.

**H)** FALSO. La intimidad del trabajador es un derecho que el empresario no puede vulnerar.

**i)** VERDADERO.