

UNIDAD 6

1. EL CONTRATO DE TRABAJO

1. La capacidad para celebrar un contrato

▪ El trabajador

- Requisitos de edad:
 - Ser mayor de 18 años o menor de 18 años legalmente emancipado.
 - Los mayores de 16 años con autorización de los padres.
 - Los menores de 16 años no pueden celebrar contratos excepto para espectáculos públicos.
- Requisitos de nacionalidad:
 - Podrán celebrar un contrato dentro del territorio español los ciudadanos de la Unión Europea.
 - Los ciudadanos extracomunitarios deberán obtener permiso de trabajo.

▪ El empresario

Debe ser mayor de edad o menor emancipado. Si es extracomunitario requerirá permiso de la Administración Laboral.

El empresario puede ser tanto una persona física, una persona jurídica o también una comunidad de bienes.

2. Elementos del contrato de trabajo

▪ La forma del contrato

El contrato de trabajo puede ser por escrito o de forma verbal.

▪ El contenido del contrato

- El lugar y la fecha.
- La identificación de las partes.
- Nombre del puesto de trabajo y categoría profesional.
- Lugar donde se realizará el trabajo.
- Jornada y horario de trabajo.
- Duración: fecha de comienzo y finalización en su caso.
- Retribución.
- Duración de las vacaciones anuales.
- Plazo de preaviso para rescindir el contrato.
- Convenio colectivo que regula este contrato.
- Otras cláusulas voluntaria: Periodo de prueba, la voluntad de realizar horas extraordinarias, no trabajar para la competencia una vez finalice el contrato.

2. MODALIDADES DE CONTRATO

1. CONTRATOS FORMATIVOS

▪ **FORMACIÓN EN ALTERNANCIA**

Contrato dónde se alterna la actividad laboral retribuida con la formación.

- Requisitos
 - Debe carecer de título universitario o de FP.
 - Tener menos de 30 años.
 - No haber trabajado antes en ese puesto en la misma empresa por más de 6 meses.
- Duración
 - Mínima de 3 meses y máxima de 2 años.
 - Puede ser a tiempo parcial.
 - Puede realizar trabajos nocturnos y a turnos.
 - No hay periodo de prueba.
- Periodo de formación
 - El primer año: máximo 65% del tiempo a trabajo efectivo y como mínimo el 35% a la formación.
 - El segundo año: el 85% a trabajo y 15 a formación.
 - La formación será un curso de FP.
- Retribución
 - Si no se fija en el convenio, no podrá ser inferior al 60% y 75% del salario de su grupo profesional.
 - El resultado de aplicar el 60% y el 75% no podrá ser inferior al SMI.

▪ **OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL**

El objetivo es realizar un trabajo retribuido que facilite la práctica profesional de una titulación de FP o universitaria.

- Requisitos
 - Poseer un título universitario o FP.
 - Realizar el contrato en los 3 años siguientes de terminar los estudios.
 - No se puede realizar con quién haya realizado este contrato por 1 año por la misma titulación.
 - Tampoco se puede realizar con quien haya sido contratado en la misma empresa durante más de tres meses.
- Duración
 - Mínimo de 6 meses y máximo de 1 año.
 - El periodo de prueba es de un mes.

- **Retribución**
 - La pactada en el convenio para estos contratos, y en su defecto la del grupo profesional al que pertenezca.
 - El mínimo es el salario mínimo del contrato para la formación en alternancia.

2. CONTRATOS TEMPORALES

▪ CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

- **Objeto**
 - Un incremento ocasional o imprevisible. También se podrá usar para sustituir a trabajadores por vacaciones.
 - Un incremento ocasional previsible con duración reducida y delimitada.
- **Duración, indemnización y recargo**
 - Cuando se trate de incremento imprevisible no puede ser superior a 6 meses.
 - Cuando se trate de incremento previsible serán contratos de 90 días de máximo al año natural.
 - Tiene derecho a una indemnización de 12 días por año trabajado.
 - Los contratos inferiores a 30 días tienen un recargo de 24,78€ por cada contrato.

▪ SUSTITUCIÓN

- **Objeto**
 - Sustituir a otro trabajador que tiene reservado el puesto de trabajo.
 - Para completar la jornada reducida de otro trabajador.
 - Mientras se produzca el proceso de selección de una vacante.
- **Duración e indemnización**
 - Por sustitución: Hasta que se reincorpore el otro trabajador. Se permite que el sustituto comience 15 días antes para formarse en el puesto.
 - Por selección de vacante: Mientras se realice el proceso de selección con un máximo de 3 meses.
 - Este contrato no tiene indemnización por finalización de contrato.

3. CONTRATOS INDEFINIDOS

▪ INDEFINIDO ORDINARIO

Es el contrato indefinido que puede realizar cualquier empresa con cualquier tipo de trabajador.

▪ FIJO-DISCONTINUO

Contrato que alterna periodos de trabajo y de no trabajo.

4. CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

- **A TIEMPO PARCIAL COMÚN**

Contrato que tiene por objeto realizar una prestación en un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a las que realiza un trabajador comparable del convenio a tiempo completo.

- **RELEVO**

Contrato que se realiza para darle relevo a otro trabajador que se jubila a tiempo parcial.

UNIDAD 7

1. LA JORNADA ORDINARIA

La jornada de trabajo es el total de horas realizadas de trabajo efectivo, entre la entrada y la salida del trabajo. NO se computan los tiempos de desplazamientos, los cambios de ropa y descansos dentro de la jornada. La jornada regular es de 40 horas a la semana de media al año.

1. Distribución regular de la jornada.

- El tope diario de horas trabajadas son 9 horas.
- El descanso mínimo entre una jornada y otra son 12 horas.
- El descanso mínimo semanal será de un día y medio ininterrumpido.
- El descanso mínimo dentro de la jornada solo es obligatorio si se realizan más de 6 horas seguidas, y debe durar 15 minutos como mínimo.
- Para menores de 18 años el tope diario son 8 horas, el descanso semanal es de 2 días seguidos, y el descanso dentro de la jornada debe ser de 30 minutos si la jornada seguida es superior a 4,30 horas.

2. EL HORARIO DE TRABAJO

1. El trabajo a turnos

- Es aquel trabajo donde en los mismos puestos de trabajo van rotando distintos trabajadores en horarios sucesivos, mañana-tarde-noche.
- En procesos productivos de 24 horas.

2. El trabajo nocturno

- Es aquella jornada que se realiza entre las 22 y las 6 horas. Se considera trabajador nocturno a aquel que realiza como mínimo 3 horas en ese horario, o al menos 1/3 de su jornada anual en dicho horario.
- Los trabajadores tienen un plus específico.
- No pueden realizar trabajo nocturno los menores de 18 años. Tampoco lo realizarán las mujeres embarazadas o durante la lactancia.

3. LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

1. Horas extras voluntarias

- Son aquellas que el trabajador acepta voluntariamente realizarlas sin haber sido pactadas antes.

2. Horas extras obligatorias

- Porque se hayan pactado en el convenio.
- Porque se hayan pactado en el contrato de trabajo.
- Por fuerza mayor.

4. REDUCCIÓN Y ADAPTACIÓN DE JORNADA

1. Por cuidados de familiares

- Por menores de 12 años.
- Por personas con discapacidad.
- Por cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismos.
- Por cuidado de menor de 18 años afectado de cáncer u otra enfermedad grave.
- Junto a la jornada se reducirá el salario en la misma proporción.

2. Por cuidado de lactante menor de 9 meses

- Se tiene derecho a la ausencia del puesto de trabajo por 1 hora al día. Si existe parto múltiple, se multiplica por el número de hijos.
- Puede establecerse la posibilidad de acumular la hora de lactancia en jornadas completas.
- Puede ser disfrutado tanto por la madre como por el padre.

3. Por condición de víctima de violencia de género

4. Por causas económicas, organizativas, tecnológicas y de producción

- La empresa podrá reducir la jornada y el salario entre un 10% y un 70%.
- El trabajador cobrará el desempleo por parte de la jornada que no realiza.

5. LOS PERMISOS RETRIBUIDOS

1. Por matrimonio

15 días naturales.

2. Fallecimiento, hospitalización, enfermedad o intervención quirúrgica

Dos días, ampliándose a 4 días si necesita desplazamiento.

3. Traslado del domicilio habitual

El día del traslado.

4. Cumplimiento de un deber inexcusable

El tiempo indispensable para su realización.

5. Para la realización de técnicas prenatales o de preparación al parto

El tiempo indispensable.

6. Por hospitalización de bebés prematuros

Reducción de una hora al día retribuida.

7. Para realizar funciones sindicales

El tiempo establecido legalmente.

8. En el caso de asistencia del trabajador a exámenes oficiales, se tendrá derecho a permiso de asistencia por el tiempo necesario, el cual será retribuido si así lo establece el convenio colectivo.

6. LAS VACACIONES Y FESTIVOS

Los trabajadores tienen derecho a un mínimo de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas (son 2,5 días naturales por mes trabajado).

Los trabajadores tienen derecho a 14 festivos al año.

7. LOS PLANES DE IGUALDAD

UNIDAD 8

1. EL SALARIO

1. El salario

El salario son las retribuciones que cobra el trabajador por cuenta ajena por los servicios prestados, incluyendo los periodos de descansos semanales en los cuales también se cobra salario.

▪ Según la forma de pago

- Salario en dinero: se paga en moneda legal.
- Salario en especie: se paga en productos distintos al dinero.
- El salario en especie no puede ser mayor del 30% del total de retribuciones que reciba el trabajador.

▪ Según la forma de cálculo

- Salario por unidad de tiempo: se paga tanto al día, al mes o a la hora.
- Salario por unidad de obra: se paga según la cantidad de trabajo realizado.
- Salario mixto: una parte en tiempo y otra en obra.

2. Pago del salario

▪ Pago

- El pago del salario se realizará de forma puntual en la fecha y el lugar convenidos.
- Los trabajadores tienen derecho a pedir anticipos.

▪ Recibo de salarios

3. Como se establece el salario?

- **El salario mínimo interprofesional (SMI)**

Es el salario mínimo que fija todos los años el Gobierno para todas las profesiones, tomando como referencia una jornada a tiempo completo.

- **El salario del convenio colectivo**

- Un salario base.
- Los complementos extrasalariales.
- Las pagas extras.

2. LAS GARANTÍAS DEL SALARIO

1. El S.M.I. no es embargable

No se puede embargar de la nómina neta al trabajador la cuantía del SMI, salvo en el caso de que se deban pensiones por alimentos a hijos y al cónyuge.

2. El salario como crédito privilegiado

Si la empresa tiene deudas con distintos acreedores, los trabajadores tendrán preferencia a la hora de cobrar.

- Los salarios de los últimos 30 días.
- Cuando se vendan los objetos elaborados por los trabajadores, los beneficios se destinarán a pagar los salarios pendientes.
- El resto de salarios que se deban tendrán preferencia sobre cualquier otro crédito o deuda.

3. EL FOGASA (Fondo de garantía salarial)

Organismo que depende del Ministerio de Empleo, el cual se encarga de recoger unos fondos de las empresas para que, en el caso de que alguna de ellas sea insolvente, se pueda pagar a los trabajadores.

3. LA NÓMINA

1. El salario bruto (devengos)

- **Salario base**

Todos los trabajadores deben cobrar un salario base en función de su categoría profesional que marque el convenio.

La suma del salario base y de los complementos salariales nunca será inferior al Salario Mínimo Interprofesional por una jornada a tiempo completo.

- **Complementos salariales**

- **Complementos personales:**
Conocimientos o experiencias de trabajador.
- **Complementos por el puesto de trabajo.**
- **Complementos por cantidad o calidad del trabajo.**
- **Complementos de vencimiento superior al mes:**
Todos los trabajadores tienen derecho a dos pagas extras al año por valor mínimo del salario base.

La paga de beneficios puede tratarse de un % sobre los beneficios o bien de una cantidad fija (se suele llamar paga de marzo)

- **Complementos extrasalariales**

Vienen a compensar gastos del trabajador por motivos del trabajo. También tienen la consideración de extrasalariales los pagos en situación de baja laboral o las indemnizaciones.

- **Plus de transporte urbano**
- **Plus de distancia**
- **Dietas de viaje**
- **Locomoción o kilometraje**
- **Ropa de trabajo y desgaste de herramientas**
- **Quebranto de moneda**

UNIDAD 9

1. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO

1. Movilidad funcional

Existen 3 tipos de movilidad funcional:

- Movilidad funcional dentro del grupo profesional o categoría equivalentes.
- Movilidad funcional temporal fuera del grupo profesional.
- Movilidad funcional extraordinaria o definitiva fuera del grupo profesional.

2. Movilidad geográfica

- **El traslado**

El traslado supone un cambio de centro de trabajo definitivo. Se entiende que es definitivo cuando se traslada al trabajador o varios trabajadores más de un año en un periodo de 3 años.

- Traslado individual
 - Notificación con 30 días de antelación
 - Tiene 3 opciones:
 - Aceptar traslado
 - Recurrir el traslado al Juzgado de lo Social
 - Extinguir el contrato con derecho a indemnización
- Traslado colectivo
 - Debe afectar colectivamente a muchos trabajadores. A toda la plantilla si son más de 5 trabajadores o en periodo de 90 días a:
 - Empresas de menos de 100 trabajadores: al menos a 10 trabajadores.

- Empresas de entre 100 y 300 trabajadores: al menos al 10% de trabajadores.
- Empresas de más de 300 trabajadores: al menos a 30 trabajadores.
- **El desplazamiento**
Es un cambio de centro de trabajo temporal. Se entiende que es temporal cuando no supera el año en un periodo de 3 años.
El preaviso será con la antelación suficiente, el cual no será inferior a 5 días laborables.

3. Modificación sustancial

- La jornadas
- El horario
- El régimen de trabajo a turnos
- Sistema de retribución y cuantía salarial
- Sistema de trabajo y rendimiento

2. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

La suspensión del contrato consiste en que el trabajador deja de prestar sus servicios y tampoco cobra retribución de la empresa durante un tiempo. Una vez terminada la suspensión, el trabajador volverá a su puesto d trabajo.

POSIBLES SUSPENSIONES DEL CONTRATO:

- ◆ El nacimiento de hijo o hija y la adopción
- ◆ Por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia
- ◆ Por solicitar una excedencia
- ◆ Un E.R.T.E. por causas objetivas (**Expediente Regular Temporal de Empleo**)
- ◆ Por fuerza mayor temporal
- ◆ Por el ejercicio de una huelga legal o por el cierre legal de la empresas
- ◆ Por estar de baja laboral por accidente o enfermedad
- ◆ Por suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias
- ◆ Por el ejercicio de un cargo público representativo
- ◆ Por privación de libertad, mientras no exista sentencia de condena
- ◆ Por acreditar la condición de víctima de violencia de género
- ◆ Por mutuo acuerdo o un pacto válido en el contrato

1. El nacimiento de hijo o hija

- **Régimen transitorio**
Desde 2021 ya se iguala para ambos progenitores a 16 semanas, no siendo posible ceder semanas al otro progenitor, al ser un derecho individual de cada uno.
- **Distribución de las 16 semanas y otras características**

- La duración de 16 semanas son ampliables por parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo.
- De las 16 semanas, 6 semanas son obligatorias después del parto.
- De las otras 10 semanas, pueden ser tanto seguidas como periodos por semanas, y se pueden disfrutar desde que acaben las 6 semanas hasta que el hijo cumpla 12 meses. Hay que avisar a la empresa con 15 días de antelación.
- La prestación por nacimiento de hijo o hija es del 100% que paga la Seguridad Social. Tanto para la madre como para el padre se quiere haber cotizado un mínimo según la edad.

2. Las excedencias

Las excedencias son una suspensión del contrato a iniciativa del trabajador, ya sea porque pasa a ejercer un cargo público o sindical incompatible, o porque decide cuidar a familiares durante un periodo de tiempo, o bien voluntariamente por cualquier otro motivo personal.

- **Excedencia forzosa**
Duración: periodos de 4 años.
- **Excedencia por cuidado de hijos**
Se solicita para el cuidado de cada menor de 3 años.
Duración: como máximo hasta que cumpla 3 años.
- **Excedencia por cuidado de familiares**
Se solicita para el cuidado de un familiar hasta segundo grado que por motivos de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no esté trabajando.
Duración: como máximo 2 años.
- **Excedencia voluntaria**
Se solicita por voluntad del trabajador siempre que tenga al menos un año de antigüedad en la empresa.
Duración: un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años.

3. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO

El contrato puede finalizar por múltiples causas, las cuales se clasifican en:

1. Por voluntad del trabajador

- **División y abandono**
 - El trabajador decide irse voluntariamente, debe preavisar con antelación. Los días concretos de antelación los fija el convenio. El convenio puede fijar la posibilidad de descontar al trabajador días de salario por no haber preavisado con suficiente tiempo.
 - El abandono es que el trabajador deja de ir al trabajo sin avisar. El empresario le puede pedir daños y perjuicios.
 - En ambos casos el trabajador no cobra indemnización, solo los salarios por lo que haya trabajado y pagas o vacaciones pendientes.
- **Incumplimiento grave de la empresa**

- La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario. Debe existir 3 mensualidades de impagos, o bien retrasos que acumulan todos juntos 3 meses.
 - Una modificación sustancial del contrato que provoque un menoscabo de su dignidad.
 - No readmitir al trabajador ante un traslado injusto, acoso laboral o mobbing, etc.
 - Cuando la empresa incumple el contrato, el trabajador recibirá una indemnización de 33 días por año trabajado, con un tope de 720 días de salarios. A pesar de que no haya aún sentencia, el trabajador no está obligado a continuar trabajando, pudiendo pedir la baja de la empresa.
- **Víctima de violencia de género**
 - La trabajadora tiene derecho a finalizar el contrato sin cobrar indemnización. Pasará a situación de desempleo.

2. Por voluntad de la empresa

- **Despido disciplinario**

Incumplimiento grave y culpable del trabajador. El trabajador no va a tener derecho a indemnización. El empresario debe entregarle una carta de despido donde consten los hechos concretos y la fecha en que tendrá efecto el despido.

CAUSAS DE DESPIDO DISCIPLINARIO:

- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
 - La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
 - Las ofensas verbales o físicas al empresario, trabajadores o familiares de ellos.
 - El abuso de confianza y la transgresión de la buena fe contractual.
 - La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo.
 - La embriaguez habitual o toxicomanía.
 - Por el acoso racial, étnico, por problemas de religión, discapacidad, edad y/o orientación sexual.
- **Posibles sentencias del juzgado**
 - Despido procedente
 - Hay una causa justa para despedir al trabajador y se entrega una carta de despido.
 - El trabajador no cobra indemnización por despido
 - Despido improcedente
 - Dos posibles causas: no que da acreditado el incumplimiento del trabajador o la empresa no le hizo la carta de despido.
 - La empresa tiene dos opciones: indemnizar al trabajador con 33 días por año con un máximo de 720 días o readmitir al trabajador y pagarle los salarios de tramitación.
 - Si es representante sindical, él decide si vuelve o cobra la indemnización.

- Si es improcedente por falta de carta de despido, el juzgado da la opción de readmitirlo o despedirlo con carta de despido en un plazo de 7 días.

▪ **Despido por causas objetivas: circunstancias que han sucedido y no son culpa del trabajador ni del empresario.**

- **Ineptitud del trabajador**

Que sea conocida o sobrevenida después del periodo de prueba.

- **Falta de adaptación**

Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo.

- **Finalizar una contrata pública**

Por finalización de la concesión del contrato con una entidad pública.

- **Reducción de plantilla**

Cunado exista la necesidad de amortizar puestos de trabajo por razones técnicas, organizativas, económicas o de producción.

→ **Los requisitos de forma que se exigen son:**

- El empresario tiene que entregar la carta de despido
- Debe preavisar con 15 días de antelación al trabajador.
- Junto a la carta, debe entregarle una indemnización.

▪ **Despido colectivo**

Se trata de un despido por razones técnicas, organizativas, económicas o de producción, pero que afecta a muchos trabajadores.

10 trabajadores o más, en empresas de menos de 100 trabajadores.

El 10% de la plantilla, en empresas de entre 100 y 300 trabajadores.

30 trabajadores o más, en empresas de más de 300 trabajadores.

La indemnización es de 20 días por año, con un máximo de 360 días de salario. El procedimiento consiste en la aprobación del E.R.E.

- Abrir un periodo de consultas
- Comunicación a la Autoridad Laboral

▪ **Despido por fuerza mayor**

- Se debe a un hecho involuntario e imprevisible que impide continuar de manera definitiva con el trabajo.
- Se cobra también una indemnización de 20 días por año trabajado, máximo 360 días.
- No hay que aprobar un ERE, solo se envía la documentación a la Autoridad Laboral.

▪ **Despido por otras causas**

- Finalización del contrato temporal
- Muerte, jubilación o incapacidad del empresario o el trabajador
- Extinción de la persona jurídica de la empresa (la empresa desaparece)

- Mutuo acuerdo o pacto válido en el contrato

UNIDAD 10

1. LA LIBERTAD SINDICAL

Existe la libertad sindical positiva y la libertad sindical negativa.

La positiva establece que todos tienen derecho a afiliarse a un sindicato y a darse de baja además de poder fundar sindicatos y confederarse con otros sindicatos.

La negativa es que nadie puede ser obligado a pertenecer a un sindicato.

2. LA REPRESENTACIÓN UNITARIA

La representación unitaria está formada por los representantes que son elegidos directamente por los trabajadores a través de unas elecciones, estas se realizan cada 4 años.

- Se pueden presentar todos los mayores de 18 años con antigüedad de al menos 6 meses y pueden votar todos los mayores de 16 años con antigüedad mínima de 1 mes.
- La mesa electoral está formada por un presidente, el trabajador más antiguo, 2 vocales, el más mayor y el más joven en edad.
- En centros de trabajo de menos de 50 trabajadores se elige delegado sindical.
- En centros de trabajo de más de 50 trabajadores se elige comité de empresa.

3. LOS SINDICATOS

La organización interna de los sindicatos ha de ser democrática. Tienen libertad para elaborar sus propios estatutos y órganos de gobierno.

No todos los trabajadores pueden pertenecer a un sindicato:

- **PUEDEN PERTENECER**
 - Los trabajadores por cuenta ajena.
 - Los parados.
 - Los jubilados y los trabajadores que hayan quedado incapacitados.
 - Los trabajadores por cuenta propia (autónomos) que no tengan trabajadores contratados.
- **NO PUEDEN PERTENECER**
 - Los jueces, magistrados y fiscales.
 - Las Fuerzas Armadas (el ejército) y otras de carácter militar (Guardia Civil).
 - Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (la policía) podrán pertenecer o no según lo que dicten las leyes que lo desarrollen. Actualmente existe un sindicato de policía.

4. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

- **Conflicto jurídico**
 - Cuando hay una discrepancia entre la empresa y los trabajadores sobre la interpretación de una norma laboral.

- Se acude a los Juzgados de lo Social o al Tribunal Superior de Justicia.
- **Conflicto de intereses**
 - Cuando se quiere revisar una norma que ya existe para modificarla o para que aparezca otra nueva.
 - Se acude a la huelga como medida de presión para cambiar esa norma o bien a las manifestaciones, las concentraciones y los encierros.

→ **LA HUELGA**

Para que una huelga sea legal debe ser una **huelga laboral, directa, no altere el convenio en vigor, y no abusiva**.

▪ **Huelga laboral**

- Son ilegales las estrictamente políticas, pero sí son legales las huelgas contra los poderes públicos por las consecuencias económicas, sociales y laborales que ocasionan sus acciones.

▪ **Huelga directa**

- Están prohibidas las huelgas de solidaridad excepto si se trata de solidaridad con otros compañeros de trabajo.

▪ **Huelga no altere el convenio en vigor**

- No pretenda modificar algo que ya está pactado en un convenio en vigor, a no ser que sea para introducir algo nuevo en el convenio, siempre y cuando no modifique lo pactado anteriormente.

▪ **Huelga abusiva**

- Huelgas rotatorias: paralizan el trabajo de los demás.
- Huelgas estratégicas: cesan en puestos estratégicos.
- Huelgas de celo o reglamento: relentizan el trabajo excediéndose en el reglamento.
- Huelgas a la japonesa: sobreproducción.

▪ **Convocatoria**

• **Quienes pueden convocarla**

- El comité de empresa y los delegados de personal por votación mayoritaria.
- Los sindicatos
- Directamente los trabajadores, cuando lo solicite a votación el 25% de la plantilla.

• **Procedimientos para convocarla**

- Preavisar con 5 días de antelación a la empresa y a la Autoridad Laboral.
- Si se trata de un servicio esencial para la comunidad, el Gobierno fijará unos servicios mínimos.

▪ **Comité de huelga**

- Formado por un máximo de 12 miembros, para resolver el conflicto y para garantizar los servicios de seguridad y vigilancia.
- **Desarrollo de la huelga**
 - Los empresarios no pueden sancionar a los trabajadores por ir a la huelga y tampoco pueden contratar a otros trabajadores para suplir a los huelguistas.
 - Los trabajadores pueden organizar piquetes informativos pero no piquetes violentos ocupando los locales.
 - Si está permitido ocupar locales para ejercer el derecho de reunión y de información sobre la huelga siempre que la ocupación sea pacífica.
 - Se debe respetar tanto el derecho a acudir a la huelga como el de no acudir.
- **Consecuencias de la huelga**
 - Los trabajadores no cobran salario por los días de huelga y también se les descuenta la parte proporcional de los descansos y de las pagas extraordinarias.

→ **EL CIERRE PATRONAL**

Es una medida utilizada por la empresa que consiste en cerrar el centro de trabajo para impedir el acceso a los trabajadores.

Causas legales para el cierre:

- Cuando exista una ocupación violenta de los locales.
- Cuando es una huelga abusiva que impide continuar con el trabajo a los demás que sí quieren trabajar.

La empresa debe comunicarlo en el plazo de 12 horas a la Autoridad Laboral.

Consecuencias del cierre patronal:

- La empresa no paga los salarios a los trabajadores huelguistas ni a los no huelguistas.

→ **LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DEL CONFLICTO**

- **Conciliación**
 - Se acude a un conciliador que intenta que las partes lleguen a un acuerdo, sin aportar soluciones.
- **Mediación**
 - El mediador intenta que lleguen ambas partes a un acuerdo que pueda satisfacer a ambas partes, aportando para ello soluciones y generando un contexto de acuerdo.
- **Arbitraje**
 - Ambas partes aceptan acudir a un árbitro, el cual tomará una decisión que será obligatoria para las dos partes.

5. EL DERECHO DE REUNIÓN

Los trabajadores tienen derecho a reunirse dentro de la empresa.

- Procedimientos

- La convocatoria la pueden realizar los delegados de personal o el comité de empresa, o los trabajadores directamente si estos suponen un 33% de la plantilla.
- Los que acuden a las reuniones deben estar fuera de el horario de trabajo.
- La presiden los representantes, hay un orden del día y no se pueden tratar otros temas.
- Se debe comunicar a la empresa con 48 horas de antelación.
- Los acuerdos que afectan a toda la plantilla requieren de un acuerdo de la mitad más uno de toda la plantilla.

UNIDAD 11

1. LA SEGURIDAD SOCIAL

→ El principio de solidaridad

La seguridad social es uno de los pilares del Estado del Bienestar en nuestra sociedad.
Ejemplos del principio de solidaridad de la seguridad social

- Solidaridad entre los que más dinero aportan y los que menos aportan.
- Solidaridad entre los que nunca están enfermos y los que sí lo están.
- Solidaridad entre las generaciones presentes y las que ya han dejado de trabajar por la edad.
- Solidaridad entre los que tienen trabajo y quienes lo han perdido y lo buscan.
- Solidaridad entre todos los ciudadanos, pues a través de los impuestos se atienden las situaciones de necesidad de quienes no tienen recursos.

→ Campo de aplicación de la seguridad sociales

- Nivel contributivo:
Los trabajadores, y sus familias, que residan y trabajen en España.
- Nivel no contributivo:
Los españoles que residan en España, que no estén incluidos en el nivel contributivo por no haber cotizado lo suficiente.

→ Estructura de la seguridad social

- Régimen general
Los trabajadores por cuenta ajena que no estén en ningún régimen especial.
- Regímenes especiales
 - Autónomos, trabajadores agrarios por cuenta propia, trabajadores de mar, trabajadores de la minería, funcionarios, estudiantes menores de 28 años.
 - Los empleados de hogar y los trabajadores agrarios por cuenta ajena.

→ Obligaciones de la empresa con la seguridad social

- **Afiliación, altas y bajas**
 - **Afiliación:** Solo se realiza una vez en la vida laboral.

- **Alta:** Cada vez que se contrata a un trabajador hay que darle de alta antes de que comience a trabajar.
- **Baja:** Cuando termina el contrato, debe darse de baja al trabajador.

▪ **Cotización**

- El empresario debe cotizar a la seguridad social por los trabajadores que tiene contratados.
- Además, debe ingresar en la TGSS su cuota de seguridad social y también la cuota de los trabajadores.

2. PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Pueden ser contributivas o no contributivas.

➔ INCAPACIDAD TEMPORAL

Es la baja laboral que impide temporalmente asistir al trabajo debido a una enfermedad o un accidente.

▪ **Contingencias comunes**

- Una enfermedad común
- Un accidente no laboral

▪ **Contingencias profesionales**

- Un accidente laboral
- Una enfermedad profesional

▪ **Requisitos y duración**

- Requisitos
 - Estar afiliado y de alta.
 - Para las enfermedades comunes se requiere haber cotizado previamente 180 días de los 5 años anteriores a la baja.
- Duración
 - Máximo 12 meses, cabe una prórroga de 6 meses si se prevé su curación.
 - Transcurrido ese tiempo hay que valorar en los 3 meses siguientes si se le da la incapacidad permanente o si se le da de alta, o bien si se prevé una mejora y se le otorga otra prórroga de otros 6 meses hasta llegar a los 24.
- Partes de baja y alta
 - Si es contingencia común la baja solo la puede dar el médico de la seguridad social. Si es profesional puede darla el médico de la mutua o de la seguridad social.
 - Si la baja es de 1 a 4 días, el médico puede dar en la misma visita el parte de baja y el de alta.
 - El trabajador tendrá que ir a trabajar al día siguiente de la fecha de alta.

➔ INCAPACIDAD PERMANENTE

Es la situación en que, después de haber sido dado de alta médica, el trabajador

presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, las cuales van a ser previsiblemente definitivas, y van a disminuir su capacidad laboral de forma total o parcial.

- **Incapacidad permanente parcial**

- Incapacidad que produce en el trabajador una disminución de al menos el 33% del rendimiento normal, sin que le impida realizar sus tareas fundamentales.
- Se cobra una indemnización del equivalente a 24 bases reguladoras del trabajador.

- **Incapacidad permanente total**

- Incapacidad que produce que el trabajador no pueda realizar las tareas fundamentales de su puesto de trabajo habitual, pero sí que puede realizar otro trabajo.
- Se cobra una pensión vitalicia del 55% de la base reguladora.
- Esta pensión es compatible con la realización de otros trabajos.
- En el caso de trabajadores mayores de 55 años se cobrará el 75% de la base reguladora.

- **Incapacidad permanente absoluta**

- Incapacidad que no permite realizar al trabajador ningún tipo de trabajo.
- Se cobra una pensión vitalicia del 100% de la base reguladora.

- **Gran invalidez**

- Incapacidad absoluta que además requiere de la asistencia de una tercera persona.
- La pensión vitalicia del 100% se aumenta un % mínimo del 45% para pagar a la persona que atiende al inválido.

En el caso de que la incapacidad permanente provenga de un accidente de trabajo o enfermedad profesional por falta de medidas de seguridad en la empresa, la pensión se incrementará entre un 30% y un 50%, cuyo pago recaerá en el empresario.

➔ **PRESTACIONES POR MUERTE Y SUPERVIVENCIA**

- **Pensión de viudedad**

- Pensión vitalicia para el cónyuge de un trabajador o pensionista que ha fallecido.
- Se pierde si se vuelve a contraer matrimonio.
- Se puede añadir un complemento por maternidad.

- **Pensión de orfandad**

- Tienen derecho los hijos menores de 21 años del fallecido.
- Se amplía a 25 años si el huérfano no trabaja.
- Se cobra una pensión del 20% de la base reguladora.

- Si la orfandad fuese debida a violencia de género sobre la mujer, se cobraría como una orfandad absoluta el 70%.
- **Pensión en favor de familiares**
 - Para otros familiares hasta segundo grado.
 - Se cobra la misma pensión que en el caso de orfandad.
- **Auxilio de defunción**
 - Es una cantidad en pago único para auxiliar en los gastos del sepelio.

→ **PENSIONES DE JUBILACIÓN**

Tener más de 67 años y haber cotizado entre 15 y 35 años con carácter general.
Para calcular la base reguladora se toma la media de lo cotizado en los últimos 25 años.

3. DESEMPLEO

Es la prestación que protege a aquellos trabajadores que, pudiendo y queriendo trabajar, han perdido su trabajo y reúnen los requisitos que señalan las leyes para acceder a la prestación.

→ **Requisitos**

- Haber cotizado un mínimo de 360 días en los últimos 6 años.
- Estar en situación legal de desempleo.
- Suscribir un compromiso de actividad.
- Solicitar la prestación en los 15 días hábiles siguientes.

→ **Situación legal de desempleo**

- Por despido de la empresa.
- Por muerte, jubilación, o invalidez del empresario.
- Porque termine la duración del contrato.
- Por voluntad del trabajador en una causa justa.
- Por resolución por el empresario durante el periodo de prueba.
- Por acreditar la condición de víctima de violencia de género.
- Los fijos discontinuos e indefinidos a tiempo parcial.
- Por reducción de la jornada entre un 10% y un 70%.

EXAMEN PRIMERA EVALUACIÓN

- 1. La constitución española fue aprobada el:**
6-12-1978
- 2. Principio de irrenunciabilidad de derechos**
Significa que el trabajador no puede renunciar a ninguno de los derechos que se regulan en las normas aunque se renuncie a ellos voluntariamente y se firme en el contrato.
- 3. Señala la opción correcta**
Los reglamentos los elabora el Gobierno y desarrollan lo que establece la ley.
- 4. Cuál de las siguientes actividades laborales está excluida del Derecho del Trabajo?**
Funcionario público.
- 5. El órgano con capacidad para resolver los recursos interpuestos ante las sentencias de los Juzgados de lo Social es:**
La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma correspondiente.
- 6. Ir a declarar a un juicio**
Es una actividad excluida del Derecho laboral ya que se trata de una prestación personal obligatoria.
- 7. Los Reales Decretos Leyes. Quién los elabora?**
El Gobierno.
- 8. La posibilidad de hacer una huelga:**
Es un derecho fundamental.
- 9. Un convenio colectivo fija una retribución por debajo del SMI en vigor:**
Vulnera el principio de norma mínima.
- 10. En cuál de los siguientes contratos no se permite la jornada a tiempo parcial?**
En todas las modalidades se permite la jornada a tiempo parcial.
- 11. El poder de dirección del empresario consiste en:**
La facultad de dar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de la ejecución del trabajo.
- 12. Para poder realizar una reunión en la empresa:**
Se necesita el apoyo de al menos el 33% de la plantilla.
- 13. El contrato de relevo:**
Es un contrato por el cual se complementa la jornada de un trabajador que obtiene la jubilación parcial.
- 14. Señala cuál de los siguientes colectivos no pueden afiliarse a un sindicato.**
Los jueces.

- 15. Un trabajo de temporada que no se repite en fechas ciertas, Bajo qué tipo de contrato se concertará?**
Fijo-discontinuo.
- 16. El contrato de interinidad para sustituir a trabajadores durante el proceso de selección o promoción en la empresa tendrá una duración:**
3 meses como máximo.
- 17. La libre circulación en la Unión Europea significa:**
Que todo ciudadano comunitario puede residir, trabajar o viajar a otro país de la Unión Europea sin necesidad de permiso de residencia ni permiso de trabajo.
- 18. El horario nocturno:**
Es aquel que se desarrolla durante el periodo que va desde las 22:00 hasta las 6:00 horas.
- 19. Las horas extraordinarias por fuerza mayor:**
Se deben realizar obligatoriamente por el trabajador y son remuneradas.
- 20. Los permisos por nacimiento de hijo y por fallecimiento de parientes:**
Son obligatorios de justificar por el trabajador.
- 21.Cuál es la cuantía de la prestación por nacimiento de hijo/a?**
100% de la base reguladora.
- 22. El salario:**
Es toda percepción económica, en dinero o en especie.
- 23. Cuándo no estaremos en situación legal de desempleo?**
Cuando abandono voluntariamente la empresa sin causa justa.
- 24.Cuál de estas afirmaciones acerca de la suspensión del contrato por nacimiento de hijos es correcta?**
La duración es de 16 semanas siendo ampliables por parto múltiple en 2 semanas más por hijo. De las 16 semanas 6 son obligatorias después del parto. De las otras 10 pueden ser seguidas o con periodos de semanas hasta los 12 meses del niño. Hay que avisar con 15 días de antelación.
- 25. El alta de los trabajadores a la Seguridad Social:**
Debe hacerla el empresario antes del comienzo de la relación laboral.
- 26. La gran invalidez**
Implica que el trabajador está en situación de invalidez absoluta y necesita una persona-ayudante para realizar sus actos más esenciales.
- 27. Los representantes de los trabajadores ejercen su cargo por un periodo de:**
4 años.
- 28. Se considera que un sindicato es el más representativo a nivel autonómico:**
Cuando alcanza al menos un 15% de representación.
- 29. Una huelga es ilegal:**
Cuando obedece a motivos políticos, fuera del ámbito laboral.

30. Es causa de despido por razones objetivas:

La ineptitud del trabajador tras celebrarse el contrato.

31. La retribución de un contrato para la formación en alternancia:

Será como mínimo el 60% en primer año y el 70% el segundo año del salario de un trabajador del mismo grupo profesional en la empresa, y se reducirá en función del trabajo efectivo.

32. Las titulaciones válidas para celebrar un contrato para la obtención de la práctica profesional son:

Cualquier titulación oficial profesional: ciclos formativos y estudios universitarios de grado.

33. Es descanso entre jornadas no puede ser inferior a:

12 horas.

34. Quién establece el salario mínimo interprofesional?

El Gobierno Español.

35. Señala la afirmación correcta:

Podrá embargarse el S.M.I. en el supuesto de que ese deban pagar pensiones alimenticias a cónyuge e hijos.

36. Un despido que resulta ser discriminatorio o que vulnera los derechos fundamentales del trabajador será declarado:

Nulo

37. La duración máxima de la prestación por desempleo es de:

2 años.

38. El salario en especie:

Se abona mediante bienes distintos al dinero: vivienda, productos, ropa...