

Extinción del contrato

Voluntad del trabajador

Dimisión

Voluntariamente preaviso según convenio (aprox. 15 días)

No indemnización ni desempleo

Abandono

Sin preaviso

Empresario puede pedir daños y perjuicios

Incumplimiento de la empresa

Falta/Retraso de pagos continuados (Trabajar mientras juzgado tramita)

Modificación sustancial del contrato que provoque un menoscabo de su dignidad

Otros: no readmitir, acoso laboral...

Víctima violencia de género

Puede finalizar contrato sin indemnización pero si empleo

Voluntad de la empresa

Despidos

Disciplinario:

- Incumplimiento grave, no indemnización, si desempleo, si días trabajados.
- Carta de despido con fecha y causas.
- Asistencia/puntualidad, desobediencia, ofensas verbales/físicas, acoso, disminución voluntaria rendimiento, embriaguez, abuso de confianza/transgresión.
- Demanda 20 días hábiles si SMAC no resuelve (solicitud SMAC tiempo no cuenta).

+ Procedente

Causa justa, carta despido, no indemnización.

+ Improcedente

Indemnización 33 días/año o readmitir más salarios tramitación.

+ Nulo

Discriminación/Violación derechos, empresario readmite más salarios tramitación.

Causas objetivas:

Ineptitud del trabajador, faltas de adaptación, fin de contrato, amortizar puesto de trabajo.

Carta de preaviso 15 días antelación, indemnización 20 días/año y reclamar despido (readmiten y devolver indemnización o indemnización mayor).

Colectivo:

Periodo de 90 días: (indemnización 20 días/año)

10 si $x < 100$

10% $100 < x < 300$

30 si $x > 300$

Periodo de consultas: (15/30 días)

Mesa negociadora 13 miembros máximo (prioridad de permanencia).

Negocia despidos menos impacto.

Fuerza mayor:

Involuntario/Imprevisible, indemnización 20 días/año, Fogasa puede pagar indemnización si empresa no puede.

Otras causas

Finalización contrato

Muerte/Jubilación/Invalidez

Extinción de la persona jurídica

Mutuo/Pacto

Finiquito

Cantidades a cobrar:

Salarios por días trabajados pendientes de cobrar

Parte proporcional pagas extra

Vacaciones no disfrutadas

Indemnización:

Disciplinarios --> ninguna

Causas objetivas, despido colectivo, fuerza mayor --> 20días/año

Improcedente --> 33días/año

Finalización contrato --> 12días/año

Seguridad Social

Principio de solidaridad: solidaridad entre los ciudadanos en función de su renta

Aplicación

Nivel contributivo= trabajadores + familias que residen y trabajan en España

Nivel no contributivo = españoles residen en España sin cotizar lo suficiente

Estructura

Régimen general = cuenta ajena que no estén en régimen especial

Régimen Especial = autónomos, agrarios, marineros, funcionarios y estudiantes < 28

Régimen de autónomos = > 18 años por cuenta propia, familiares que colaboren no asalariados, profesionales que trabajen por su cuenta, consejeros de sociedades, socios de C.B

Gestión

INSS = reconocer derecho de prestación económica y ordenar su pago

TGSS = gestiona pagos y recursos económicos, afiliación, altas y bajas

SEPE = gestión prestación por desempleo

INSST = órgano prevención de riesgos laborales, asesor de la administración, y fuente de información y recursos para cualquier usuario

Mutuas = Asociaciones de empresarios que se agrupan para gestionar una serie de servicios relacionados con los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales

- Colaborar en los accidentes no laborales y laborales y enfermedades comunes y profesionales de los mismos trabajadores

Prestaciones seguridad social

Pensiones contributivas = incapacidad temporal, permanente, desempleo, hijo a cargo...

Pensiones no contributivas = jubilación, incapacidad permanente, subsidio desempleo...

Incapacidad temporal

Baja laboral que impide temporalmente asistir al trabajo

Contingencias comunes

- No relación con trabajo

- Enfermedad/accidente no laboral

Contingencias profesionales

- Relación con trabajo

- Accidente/enfermedad laboral

Requisitos = Cotizado 180días/5años, afiliado y de alta

Duración = máx.12 meses prórroga 6 meses INSS, valorar incapacidad permanente

Baja/Alta = Bajas de 1 a 4 días, trabajador irá a trabajar siguiente día de fecha alta

Cobro =

- **Comunes**: 1º-3ºdía(no se cobra), 4º-15ºdía(60%empresa), 16º-20ºdía(60%mutua o INSS), 21º-Xdía(75%mutua o INSS)

- **Profesionales**: 1º-3ºdía(cobro normal), 4º-15ºdía(75%mutua o INSS), 16º-Xdía(hasta 100%)

Incapacidad Permanente

Después del alta médica presenta funcionales graves que disminuyen su capacidad laboral

- **Parcial**: disminución > 33% de tareas fundamentales, indemnización equivalente a 24 bases reguladores

- **Total**: incapacidad tareas fundamentales de puesto habitual pero no otro, pensión vitalicia 55%, si > 55 años cobra 75% si hay dificultades de búsqueda empleo

- **Absoluta**: incapacidad no permite realizar ningún trabajo, pensión vitalicia 100%

- **Gran Invalidez**: incapacidad absoluta requiere asistencia de tercera persona, pensión vitalicia de 100% más > 45%

Prestaciones por muerte y supervivencia

Dependen económicamente de un trabajador o pensionista que fallece

- **Pensión de viudedad**: pierde si vuelve a casarse, cobra 52% pensión pudiendo llegar a 60%-70%, complemento por maternidad si > 2 hijos

- **Pensión de orfandad**: hijos del fallecido < 21 años, amplía a 25 si ingreso < smi o no trabaja, cobra pensión del 20% salvo orfandad absoluta

- **Pensión de favor de familiares**: familiares hasta 2º grado que convivieron y estuvieron a sus expensas, cobra 20% pensión

- **Auxilio de defunción**: gastos de sepelio, 46,5€

Pensión jubilación

Sistema anterior:

- Tener 65 años o jubilación anticipada, cotizado $15 > x > 35$, media cotizado últimos 15 años

Reforma pensiones:

- Cotizado $15 > x > 37$, tener 67 años, media de cotizado en últimos 25 años

Desempleo

Pudiendo y queriendo trabajar han perdido su trabajo y reúnen los requisitos.

- Requisitos: cotizado > 1 año en 6 años, estar en situación legal de desempleo, suscribir compromiso de actividad y solicitar prestación 15 días hábiles

- Situación legal de desempleo: despido de empresa, muerte, jubilación, invalidez, fin de contrato...

Cálculo prestación desempleo

2. Calcula a prestación por desemprego dun traballador que nos últimos 6 anos cotizou 1.000 días, e a suma dos seus últimos 180 días ascende a 9.000 (sen horas extras). Ten dous fillos a cargo.

a- Días de paro que cotizou: 1000 días correspóndenlle 300 días de paro. (10 meses)

b- $BR = 9.000 / 180 \text{ días} = 50\text{€/día}$

c- Contía:

Días 1º ao 180º: $70\% \text{ de } BR = 70\% \text{ de } 50 = 35\text{€/día} \times 30 \text{ días} = 1.050\text{€ ao mes.}$

Días 181º ao 300º: $60\% \text{ de } BR = 60\% \text{ de } 50 = 30\text{€/día} \times 30 \text{ días} = 900\text{€ ao mes.}$

d- Comparación con topes 2024

Mínimos: 749 euros mensuais para quen ten un/a fillo/a ou máis.

Máximos: 1.575 euros ao mes (dous fillos/as ou máis).

e- Desconto seguridade social: 4,7% por CC e MEI 0,12 a cargo en exclusiva do

traballador. A BCCC dun mes é a suma do 6 meses/6 = $9.000/6 = 1.500\text{€ ao mes. O } 4,7\% \text{ de}$

$1.500 = 70,50\text{€}$. MEI 0,12% de 1500 = 1,80€

f- Líquido a percibir:

Días 1º ao 180º = $1.500 - 72,30 = 1.427,7\text{€/mes (6 meses)}$

Días 181º ao 300º = $900 - 72,30 = 827,7 \text{ €/mes (4 meses)}$

Libertad Sindical

Dividida en positiva (afiliación y fundación) y negativa (no obligatoriedad). Los modelos de participación incluyen representación unitaria (delegados de personal y comité de empresa) y sindical (delegados y secciones sindicales).

Representación unitaria (Elección representantes, delegados de personal y comité de empresa, otros comités, competencias y garantías)

El **proceso electoral laboral** requiere que los candidatos sean mayores de 18 años con una antigüedad mínima de 6 meses, y los votantes deben tener más de 16 años con al menos 1 mes de antigüedad

Delegados de personal:

$6 < x < 10$ trabajadores \rightarrow 1 delegado voluntario

$11 < x < 30$ trabajadores \rightarrow 1 delegado

$31 < x < 49$ trabajadores \rightarrow 3 delegados

Comités de empresa:

$50 < x < 100$ trabajadores \rightarrow 5 miembro

$101 < x < 250$ trabajadores \rightarrow 9 miembro

$251 < x < 500$ trabajadores \rightarrow 13 miembro

$501 < x < 750$ trabajadores \rightarrow 17 miembro

$751 < x < 1000$ trabajadores \rightarrow 21 miembro

$x > 1000$ trabajadores \rightarrow 2+ por cada 1000 hasta 75 miembros

Huelga:

Las huelgas deben tener motivaciones económicas, sociales o laborales, excluyendo las políticas, y pueden ser legales contra los poderes públicos por estas razones.

Prohibidas las huelgas de solidaridad, excepto si es por apoyo a otros trabajadores; no se permite huelga para modificar lo pactado en un convenio, aunque sí para introducir novedades sin alterarlo.

Las huelgas abusivas son ilegales, incluyendo las rotatorias, estratégicas, de celo y "a la japonesa".

Conflictos colectivos:

Convocada por comité de empresa/sindicatos/trabajadores mediante votación por mayoría, con un preaviso de 5 días a la empresa y Autoridad Laboral.

Se establece un comité de huelga de hasta 12 miembros, con funciones de resolver conflictos y garantizar seguridad, prohibiendo el esquirolaje y permitiendo la organización de piquetes informativos no violentos, con derecho a ocupar locales para reuniones e información, y respeto al derecho de acudir o no a la huelga, donde los trabajadores no reciben salario y la empresa no cotiza a la seguridad social.

Solución extrajudicial de conflictos

El cierre patronal impide el acceso de trabajadores al centro en caso de ocupación violenta o huelga abusiva, debiendo ser comunicado a la Autoridad Laboral en 12 horas, con consecuencias como la no remuneración a los no huelguistas.

La solución extrajudicial de conflictos, como en la Comunidad Valenciana, ofrece opciones como conciliación, mediación y arbitraje para resolver disputas laborales sin recurrir a tribunales o huelgas.

Derecho de reunión

Los trabajadores tienen derecho a reunirse dentro de la empresa:

- Obligación de la empresa de facilitar lugar de reunión si dispone de él.
- Los que acuden están fuera de horario de trabajo.

La búsqueda de empleo

Actividades y puestos de trabajo que desempeñamos a lo largo de nuestra vida, junto a las actitudes y aptitudes implícitas en cada empleo o trabajo.

Nuestra carrera profesional → Planificación, formación, conocerse a sí mismo

Autoconocimiento - Conocimiento del mercado

Las competencias personales: Conjunto de conocimientos, destrezas, habilidades, aptitudes y actitudes que permiten ejercer un trabajo concreto de forma competente. Adquirida a través de la experiencia profesional o formación.

Acceso a grado superior:

- 70% bachillerato
- 20% grado medio
- 10% prueba acceso

Acceso a universidad desde grado superior:

- Nota media o exámenes subir nota media
- Posibilidad de presentarse sin acabar FCT y proyecto

Buscar trabajo:

fijar horario, planificar agenda, buen cv y carta de presentación, informarse sobre empresa, preparar entrevista, apuntar info dada por empresa.

Fase selección personal:

Perfil, oferta trabajo, recepción cv y cartas, pruebas psicotécnicas, primera entrevista, segunda entrevista o dinámica, prueba

Carta presentación:

Opcional, bien redactada, personalizada cada empresa, diferenciador, breve.

Curriculum vitae:

Presentación, lectura 30s, no mucho texto, no fotocopias, original y creativo

Contenido:

Datos personales, Formación académica/Complementaria, Experiencia, Idiomas, Datos de interés.

Tipos:

Cronológico ascendente, descendente, funcional, europeo

VideoCurriculum:

Formato digital, buena calidad, junto con cv escrito, presentación.

Programas movilidad estudiantes/trabajadores EU

Europass, *Ploteus* (ayuda a encontrar info sobre como estudiar en EU), *Red Eures* (búsqueda de trabajo), *Erasmus* (3-12meses)