

• TEORIA GENERAL, -->EL [Author:T]DERECHO DEL TRABAJO, EVOLUCIÓN Y CONFIGURACIÓN JURÍDICA.

TEMA 1

1.1. El trabajo. Concepto y aspectos.

Concepto: Dcho del trabajo regula una actividad tan humana como trabajar

Aspectos: Humano, autosatisfacción, remuneración econ.

– Aparece a finales del S. XIX ¿P q? Pa había abusos, había q regularlo. El Estado puso orden, primeras normas para regular el trabajo. (Leer 1er capít Manual para rellenar)

1.2. Evolución histórica del trabajo y sus manifestaciones.

– Esclavitud. Jurídica no era nada (era cosa, propiedad del dueño), Surgió en Grecia/Roma (Relación d donar, dinero–esclavo). Dominio del dueño. El dueño por voluntad propia (por deseo) lo podía dejar libre.

– Manomisión (acto del dueño d dejar libre del Estado) Tb por disposición legal se podía dejar libre.

– Régimen feudal. Terrateniente/Siervo. Edad Media.

Aparece una institución, q pervive, están ahora, los Gremios, artesanos q realizan misma actividad y q se unen.

– Estructura corporativa Intereses propios d ese gremio y Composición jerarquizada. Se regulaban por normas, aparecieron *Ordenanzas* y *Orgamentaciones* Yahan desaparecido.

Ahora + q gremios se llaman Patronales, ahora en vez d Ordenanzas y Orgamentaciones, la norma d ahora es el *Convenio Colectivo* (fuente recíproca). Norma o disposición no legal (no nace del Parlamento) q regula actividades entre trabajador y empresa.

– Composición jerarquizada Maestro el q gobernaaa el gremio. Cúspide piramidal. Luego los oficiales, luego aprendiz (ahora formación). Continúa igual ahora (como gremios)

Contrato d aprendizaje=contr. D formación.

Maestro

Oficiales

Aprendiz

– Revol industrial. Desplazamiento campo–ciudad. Antes trabajo artesanal, ahora aparecen fábricas Maquinismo Producción en serie.

Agricultura Industrial.

División del trabajo por categorías (a causa de producción en serie).

Aparecen los abusos. Utilización d *Medias-Fuerzas* Mujeres y niños Trabajos inhumanos surgieron abusos, aparición d sindicatos.

– Liberalismo: Estado no discute, buscaros la vida vosotros. Vacío normativo.

Luego Estado tiene q intervenir y aparecieron (en 1950) ramas específicas para regular rama trabajo

1.3 Concepto y objeto del derecho del trabajo.

Regula cualquier actividad humana(pero cualquiera? No) Tiene q reunir 5 notas:

- Remunerado.
- Voluntario
- Por cuenta ajena (el producto d tu trabajo no es para ti)
- Dependencia o subordinación (ordenes).
- Carácter personal (no puede venir alguien por ti).

Aprender Art. 1 Estatuto d los Trabajadores. (del ámbito d aplicación)

II. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

TEMA 2

2.1 Fundamentos del derecho internacional del trabajo.

Fuentes del

derecho

Normas o disposiciones. Fuentes, donde hay q acudir para saber q aplicar.

Fuentes d dcho Interanacional.

(> al del territorio nacional) Vienen d fuera, o surgen en interior.

En dcho internacional hay dos organismos q tienen facultad para crear normas OIT, UE., d aquí surgen normas o fuentes. OIT Ginebra su sede.

OIT surgió a raíz d 1ª GM (1929), finalizó con Tratado d Versalles, en tercera parte necesidad d OIT con finalidad competir en Industria social, lograr el pleno empleo.

Organización Tripartita. (España, pero con guerra abandonó, luego se volvió). (ONU Organ Naciones Unidas dentro OIT)

2.2. a Organización Internacional del trabajo.

- El Estado.
- Patronales.
- Sindicatos,.

1. Conferencia Gral.

- Consejo d Admón.
- Oficina Internacional d Trabajo.

1. **Convenios internacionales.** Ej. Prohibir trabajomenores 18 años,...

Quien lo aprueba? La conferencia Gra. Para q se aplique, se necesita Ratificarlo, el propio Estado lo ha d ratificar para q sea exigible.

2. **Recomendaciones.** Propuestas sincharacter vinculante Se aceptan ono.

3. **Decisiones.** A través d ellos OIT expresan opinión o criterio.

2.3 El derecho del trabajo d la Unión Europea.

UE. (Unión Europea, otros 2 dieron UE). Bruselas

Engloba países d Europa. Instituciones y órganos La Haya

Strasburgo.

1. Parlamento Europeo. Equivalente al Parlam de España. Compuesto por representatnes d cada uno d Estados miembros elegidos por sufragio Universal Emparlamentarios Se agrupan por Prtidos Políticos.

Función legislativa jnto con el Consejo.

2. El consejo: Equival al dministros. Representación Estado ministerial.

3. Comisión Europea.

4. Tribunal d Justicia: Luxemburgo.

5. Tribunal d cuentas. Fiscalizay controla las fuentes.

6. Comité Económico social. Órgano consultivo.

2.3.2 Actividad normativa d la U.E

-D. Primario: Los tratados constitutivos o d adhesión.

-D. Derivado. El q deriva d todas las instituciones.

·Reglamentos. Surgen tanto del Consejo como d Comisión. Es directamt aplicable (no rectificar) Tb. DOFUE (Diario ficial Unión Europ)= BOE d aquí.

·Directivas. Mayor incidencia. Finalidad Armonizar las legislaciones nacionales.

Cuando se aprueba directiva para q sea aplicable exige desarrollo normativa posterior (lyes paraadaptar premias directivas) Oblían a conseguir resultados, pero deja a cada Estado el modo d hacerlo.

·Decisiones. Vinculan al q lo pide.

· Recomendación. Igual q OIT.

TEMA 3

Fuentes del derecho interno: nuestro país.

- Parte Dogmática.

2. Parte orgánica.

3.1 la Constitución. Contenido juricolaboral.

Aprobada en 1978. Fuente d las fuentes, ley d leyes.

Dividida en 2 partes la dogmática y la orgánica.

1. Parte dogmática. Proclama, reconoce, consagra dchos no los desarrolla, dcho a la vida, a la libertad..

– *Dchos fundamentales y libertades públicas:*

Art. 14: Dcho a la igualdad y no a la discriminación

Art. 24. Tutela judicial ejecutiva d jueces y tribunales (todos tenemos dcho a acudir a juicio).

Art.28. Dchos exclusivos sólo a los trabajadores:

- A la huelga.
- A la libertad sindical.

Estos dchos al ser fundamentales su desarrollo ha de ser por medio de ley orgánica, su violación puede ser objeto de recurso d amparo al tribunal constitucional (sólo si violan el dcho tribunal)

– *Dchos y deberes d los ciudadanos.*

Art. 35. Dcho al trabajo. Ley regula estatuto d trabajadores. Aprobada en 1980.

Art. 37. Reconoce el dcho a la negociación colectiva y a plantear negocios conflictivos.

Art.38. Libertad d empresa

2. Parte orgánica. Tribunal Constitucional: creado por constitución paravelar por el incumplimiento d los dchos y para cotrol del ejercicio y aplicación d los dchos.

Tribunal constitucional formado por 12 miembros nombrados por el rey.

Recurso d institucionalidad. Presidente del gobierno.

Firma d 50 diputados, 50 senadores, gobierno d las comunid autónomas, defensor del pueblo.

Cuestión d inconstitucionalidad. Órgano judicial juez y tribunal.

Recurso d amparo: Violación d dchos y libertades pública. Quién está legitimado? Todos los ciudadanos, todas las personas físicas o jurídicas y el defensor del pueblo y el ministerio fiscal.

Poder legislativo Leyes

Por delegaciones

– R. Decreto.

Poder ejecutivo Protestad reglamentaria.

– Orden M.

Fiscalidad excepcional R.D. Ley.

Poder legislativo.

En este país el poder legislativo lo ostentan las Cortes Generales compuestas por el congreso y el senado.

Las fuentes del dcho q surgen del poder legislativo se denominan leyes.

Orgánicas (a)

Tres variantes Ordinarias (b)

De bases ©

a. Ley orgánica. Para desarrollar un dcho fundamental tb para aprobar estatutos de autonomía.

Las leyes orgánicas para su aprobación exigen mayoría absoluta (mitad + 1) pero d todos aunque sólo esté la mitad.

b. Ley ordinaria. Desarrollar dchos no fundamentales. Se exige mayoría simple.

c. Ley d bases. Proyecto d ley, proposición de ley,

¿Cómo se desarrollan las leyes? La iniciativa corresponde al Gobierno.

- Proyecto ley elaborado y aprobado por Consejo d Ministros Poder ejecutivo.
- Propositiones de ley..

Antes d q entren en vigor las leyes tienen unos requisitos.

1) Sanción del rey (da el visto bueno y lo firma).

2) Promulgarla

3) Publicación en el BOE, hasta los 20 días d publicación d la ley no se puede exigir.

Poder ejecutivo. (ejecutar y hacer cumplir las leyes).

- Lo ostenta el gobierno Presidente y Ministros.
- Tiene 3 vías para crear normas.
- El real decreto se aprueba por el consejo d ministros.
- El decreto minist ministro correspondiente.

- Tb el gobierno puede aprobar normas con rango d ley 81ª vía).

¿El gobierno puede legislar? Sí y por dos vías:

- Articular texto—> Ley d bases. Esta delegación ha d sser d forma expresa y concreta con fijación d plazo y nunca podrá delegar para materias fundamentales
- Difundir teetos: Unificar un único texto ls modificaciones, real decreto legislativo tiene rango d ley.
- En caso d extremos, se denomna Real decreto ley. Tiene carácter provisional, En el plazo d 30 días d su publicación tiene q haber pasado por el congreso para aprobarla.
- Internacional.

C.E.

FUENTES – Interno Poder legal.

DCHO Poder ejec

- Costumbre Ppios grales del dcho.

Costumbre

Historicamente única base q regulaba relaciones humanas y laborales.

Definición: Norma creada impuesta por eluso social (de tanto hacerlo pq es costumbre secea en norma).

1. Se ha d aprobar la exist d las costumbre.

Tres requisitos: 2.Es lícita.

3. Ha d ser local y proffesional.

Ppios grales del dcho.

Base d ordenamiento jurídico, orienta la labor interpretativa puede ser fuente d dcho en defecto d lay y costumbre.

Ej. Ppio d la buena fe.

- Non bis in iden (no se puede reclamar 2 veces por la misma cosa).
- Pacta sunt servanta (los pactos se han d cumplir).
- Ppio d la libertad contractual.
- Ppio del deber porel daño causado.

Jurisprudencia.

No es fuente del dcho, pero el Cód civil le reconoce una función complementariad interpretación y aplicación dlas fuentes.

*Definición: Conjunto d decisiones judiciales q son del tribunal supremo. No hay jursiprudencia si no ha el

menos dos sentencias iguales o q se basen en lo mismo.

Doctrina científica.

TEMA 4

4.1 La negociación colectiva como fuente específica del derecho del trabajo.

Manifestación del poder normativo.

Art. 7 Const. E. Los sindicatos y patronales son los únicos q pueden regular el convenio colectivo.

La Const. No desarrolla ningún derecho ni los regula solo los promulga.

Art. 37.1 C.E. Reconoce dcho a negoc colectiva (hecho con ley ordinaria no orgánica).

Art. 82 al 92 del EETT hay q estudiarlo

Los EETT no necesitan mayoría absoluta, sino simple, son leyes ordinarias.

Art. 35 C.E. Regula dcho a trabajar.

4.1.1 Evolución d las fuentes específicas del dcho.

Los gremios se regían por reglamentaciones u ordenaciones ¿P q surgió? Por la necesidad d superar la desigualdad del poder d mando.

1938. Surge el fuero del trabajo (+ o – era como la constitución de hoy)

Esto suprimió la negociación colectiva.

Estado decía q hacer y como hacerlo.

1958 España ingresó en OIT

Surge posibilidad nueva d negociación colectiva.

4.1.2 Concepto d convenio colectivo

– Resultado d una negociación colectiva entre representantes d trabajadores y empresarios.

– No puede establecer normas o condiciones inferiores al EETT.

– Objetivo: Se consiguen acuerdos q regulan las condiciones d trabajo.

Tb se aplica el ppio d norma + favorable.

– Locales

– Territoriales: – Provincial

– Estatal o nacional

- Amb superior empresa: Sectorial. Ej. hosteleria
- Ámbito funcional – Empresa
- Ámbito inferior empresa (Dpto)
- Por rama d actividad.
- Ambito personal
- Por oficio

4.2 Unidades d negociación colectiva.

Conjunto d representaciones legitimadas en un ambito determinado

Art. 83 EETT.

- Convenios colectivos tendrán ambito d aplicación q las partes acuerden.
- Mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos, las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, d carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer la estructura d la negoc colec, así como fijar las reglas q han d resolver los conflictos d concurrencia entre conevenios d distinto ámbito y los ppios d complementariedad d las diversas unidades d contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias q no podrán ser objeto d negociación en ámbitos inferiores.
- Dichas organizaciones d trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos s/materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a q se refiere el apartado 2 d este art, tendrán el tratamiento d esa Ly para los convenios colectivos.

4.3 Las partes del convenio. Legitimación.

1. En los convenios d empresa o ámbito inferior: – Comité de empresa.

- Delegados d personal.
- Representaciones sindicales si las hubiere.

2. En los convenios d ambito superiores a los anteriores.

- Sindicatos + representativos anivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.
- Sindicatos + representativos a nivel d Comun. Autono....(anterior)
- Sindicatos q cuenten con un mínimo del 10% d los miembros d los comités d empresa o delegados d personal en el ámbito geográfico y funcional al q se refiera el convenio. Cuyas asociaciones empresariales han d contar con el 10% d los empresarios, e igual % d trabajadores afectado.

Todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial q euna el requisito d legitimación, tendrá dcho a formar part d la comisión negociadora.

4.4 Procedimiento d elaboración

4.4.1 Iniciaiva para negociar. Registro d la comunicación.

Tiene la iniciativa cualquiera d las partesq estén legitimadas.

Pasos para negociar un convenio colectivo:

- Comunicación entre las partes legitimadas (mediante escrito q indique
 - ◆ La legitimación
 - ◆ Materias objeto negociación.
 - ◆ Ámbito del convenio (sectorial, local...)

Se debe enviar copia al órgano d la autoridad laboral.

Hay un mes d plazo para q la otra part conteste, y está obligada la otra parte a negociar a no ser q haya cláusula legal q se lo impida.

La negociación s ha d basar en el ppio d buena fe contractual.

- Constitución d la comisión negociadora, designada por las partes negociadoras.

¿Cuántos miembros pueden formarla? Empresa inferior <12

superior < 15

Debe haber un secretario para q vaya tomando nota, suele ser un miembro d la comisión.

Tb puede haber un presidente, potestativo, puede ser inspector de trabajo, magistrado, catedrático...

Tb pueden asistir asesores: economistas, lusionista...

Los votos válidos son los d la comisión negociadora y no los del presidente.

El acuerdo se adopta con la mayoría d ambas parte.

4.5 Contenido d los convenios.

Art. 85.3 EETT.

- Identificación negociadores y ámbito (personal, funcional, territorial y temporal)
- Forma y condiciones d denuncia del convenio, así como plazo d preaviso para dicha denuncia.
- Designación d comisión paritaria d la representación d las partes negociadoras para entender d cuanas cuestiones le sean atribuidas, y determinación d los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno d dicha comisión.
- Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial q establezca el mismo, respecto d las empresas incluídas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al d la empresa.

Tratado d paz??

Art. 86. **Vigencia**

La deciden als partes, pueden fijarse varias vigencias para según q fragmentos., cuando llega la fecha de finalización d la vigencia, sino se denuncia (aviso de fin) se prorroga por un año, y así sucesivamente si no se

denuncia.

Interpretación del convenio. Art. 91 EETT

En muchas cláusulas del convenio surgen discrepancias, cada parte interpreta na cosa.

Lo interpreta la comisión paritaria (deb esta en contenido mínimo), paritaria pq tiene igual nº d componentes en cada parte..

Con carácter gral poremos acudir a la jurisdicción laboral, tb a través d medios d mediación y arbitraje.

Concurrencia. Art. 84 EETT.

Un convenio no puede sr afectado por lo dispuesto en convenios d ambito distintos

En ámbito determinada q sea superior al d la empresa, se podrán negociar acuerdos o onvenios q afecten a lo dispuesto en los d ambito superior siempre q dicha decisión obtenga el respaldo d las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad d negociación.

Materias no negociables en ámbitos inferiores:

- Periodo d prueba
- Modalidades d contratación.
- Excepto en los aspectos d adaptación al ámbito d la empresa:
 - ◊ Grupos profesionales.
 - ◊ Régimen disciplinario
 - ◊ Normas mínimas en materia d segur e higiene en trabaj y movil geogràfica.

Adhesión a convenio colectivo. Art. 92 EETT

Requiere mútuo acuerdo d las partes legitimadas, se evitan trámites en la elaboración d acuerdos.

Se debe comunicar a autoridad laboral para q se registre, pero no necesita aprobación.

TEMA 5

5.1 Adhesión y extensión. Art. 92 EETT

Extender: Expandir, trasladar.

En supuesto se tienen q producir dterminadas circunstancias para la extensión:

Hay sectores q no tienen convenio colect (cada vez menos) pq no tengan representación todavía, sea sector novedoso o no le ha dado la gana A veces faculta a q la autor laboral extenga el ámbito d un convenio a un secor q no lo tiene.

A instancia d parte (q las partes son las legitimadas para el conv) pq las partes lo hayan pedido.

Para q se produzca ha d emitirse informe d comisión paritaria, d sindic y patronal + representativas del ámbito en q se va a aplicar este convenio.

La extensión la impone la autoridad laboral.

Adhesión: Es de común acuerdo.

5.2 Impugnación d convenios colectivos.

Desacuerdo con el convenio.

¿Quién lo puede impugnar?

Hay 3 vías de impugnación.

- Autoridad laboral de oficio. (de oficio quiere decir por propia voluntad).

En q momento puede actuar? Cuando perjudique a 3os o infrinja la legalidad.

- ¿Ante quien impugna? Ante la jurisdicción laboral.

Sino es d oficio tb puede impugnarlo a instancia d parte pq lo pida una part q se considere perjudicada.

3. Modalidad procesal d conflicto colectivo.

Convenio colectivo estatutario.

¿P q estatutario?

Pq cumple con requisitos del estatuto del 82 al 90ç2.

5.3 Pactos extraestatutarios.

Cada vez van apareciendo +. Pq no siguen reglas de EETT.

¿Q incumpliría para q fuera extraestat, requisitos?

Q las partes no estén legitimadas.

Sindicatos q no tienen poder en ese ámbito (p ejemplo).

Q los acuerdos adoptados, no alcancen mayoría d las partes.

Consecuencias d la no aplic estatutos.

- Para reclamar, se rige en código civil, es como si fuese contrato civil.
- Solo afecta en tº a los firmantes, si firma sindicato A y hay 2 +, solo afecta a los del A.

Tiene eficacia limitada, no gral como los otros q afecta a los q están d acuerdo como a los q no.

- Pueden firmar todos los trabajadores q están d acuerdo.
- Carácter inferior y + limitadoa convenio.
- La exigibilidad no tiene garantía al igual q el convenio.
-

TEMA 6

6.1 Jerarquía y aplicación d las normas laborales.

Elemental ppio seguridad jurídica:

- Obliga q haya jerarquía d normas, reconocido en la constitución. Art. 9.3 (no necesario).
- EETT Art. 3.2 establece.
- Cód Civ. Art. 1.2 No pueden ir en contra d los superiores.

Part del dcho tributario es primario.

La Constit Española se modificó pq había reglamento d la UE.

- Constitución española
- Tratados internacionales (convenios OIT)
- Leyes orgánicas y ordinarias.
- Disposiciones reglamentarias (las q surgen del gobierno).
- Leyes q surgen del Gobierno Real Decreto.

Orden Ministerial

- Convenios colectivos
- Contratos trabajo.
- Costumbre
- Ppios grales del dcho.

6.2 Ppios específicos del dcho d trabajo.

1. CONDICIÓN + BENEFICIOSA

- Conservar ventaja respecto a una norma legal.
- Dcho irrenunciable por el empresario, puede realizarse por convenio colectivo.
- Hac referencia al mantenimiento del dcho adquirido por el trabajador a título individual.
- Suele suceder cuando empresa concede sin pactar ciertas mejoras o condiciones q se convierten en la condició + beneficiosa (dcho adquirido).

Ej.: Vd me da caramelo cada día pues ahora siempre igual.

- Viene recogido en los EETT.
- A veces queda anulado por la técnica d compensación o absorción (no t sube salario como dic convenio pq ya t hizo alguna mejora u otra cosilla).

2. IRRENUNCIABILIDAD DE DCHOS.

Art. 3.9 EETT.

Se pretend q no se le obligue a renunciar a dchos a trabajad aunq firme no vale.

Alcanza la irrenunciabilidad antes y después d a adquisición d este dcho.

Ley Seg. Soc Art. 105

3. NORMA + FAVORABLE.

¿Cuál es la norma + favorable?

1º debe existir + d una norma aplicable., convenio, estatutos.....

– ¿Cómo se valora la + favorable? en su conjunto y en su computo anual (valorados económicamt).

Art. 3.3 EETT.

4. PRO OPERARIO

No aparece recogido en la legislación laboral.

Surgió d la jursiprudencia.

Consecuencia del carácter protector del trabajador.

¿Cuándo se puede aplcar? ¿Quién lo pued aplicar?Un juez.

¿Q tiene q ocurrir para q se plique? Q exista más d una interpretación y q exista duda en el tribunal d aplicar una u otra.

Ej. Conv. Colectivo establece si faltas 3 días fuera.

Trabaj falta 2,5 días y le despiden.

Juez duda si 2,5 se considera 3 días.– Prooperario:No llegan a 3 días.

III ÓRGANOS D APLIC DEL DCHO DEL TRABAJO .

A. LA ADMÓN LABORAL

TEMA 7

7.1 La administración laboral.

– Órganos.

– Funciones

Admón laboral: Ministerio d trabajoy asuntos sociales.

Conjunto d órganos q pueden ser:

- *Centrales*: Ministerio trabajo y asuntos sociales.
- *Periféricos*: (Ants Deleg Provincial d trabajo) Ha desaparecido.

Autoridad periférica: Área d trabajo y asuntos sociales Dntro del gobierno.

- *Autonómicos*: Dntro Generalitat Cataluña–

Dpto de treball equiv a Ministerio d trabajo.

Está el misnistro.

Tb hay representación (Deleg territorial del depto de treball) d BCN, Tarragona, Lleida).

Consell d treball (tb autonom), organ representatiivo lldamo fuerzas sociales repres de los sindicatos y empresarios.

- *Entes institucionarios*. Creados para tramitar cosas.

INEM OTG (ahora)

Competencia activa: Dda d empleo (OTG).

Competencia pasiva: Desempleo (INEM)

– INSALUD ICS (Institut català d la salut).

Instit sanitarias y aistencia.

Trámites para dchos d papeleo.

INSS (Instituto nacional d la Seg Soc)

– TGSS Tesorería Gral d la Seg Soc, (Altas/Bajas, afiliaciones)

Gestiona financiación S/S

– INSERSO ICAS.

– FOGASA (Fondo Garantía Salarial. Surgió d una directiva d la UE (Para q empresario por quiebra cuando no puedan pagar, paga este Fondo).

Dcho derivado

Ants ir al Jdo Socia (ants d la Dda) se acude al CMACSCI (Sección conciliaciones individuales), (Conciliación previas)

Competencia de legislar la tiene el Estado.

Dictar reglamentos Ejecución.

En comun autonom están reguladas en estatutos d autonomía.

Las autor autonóm no pueden legislar solo ejecutan.

7.2 Funciones d la inspección d trabajo.

- Velar por cumplimiento d legislación laboral.
- 2 funciones específicas A. Fiscalizadora (se cumple o no?)

B. Sancionadora.

* Procedimientos: 6.4 EETT.

- Concesión d autorizaciones (hay 3).

Art. 6 Trabajo d menores:

Excepción (d prohib trabaj menor 16 años) pued trabajar en espectáculos públicos necesitan autorización d la autoridad labora.

Otros procedimientos:

- Conflictos colectivos.
- Proced d Regist d conv colect.
- Elecciones para representantes.
- Solicitudes d materia d empleo.
- Emigración /trabajadores extranjeros.
- Seg y Salud en el trabajo.
- Gestion S/S.
- FOGASA
- Proced d imposición d sanciones.
- Infracción a S/S y débitos a S/S.

7.2.1 Procedimiento sancionador

ITSS Inspección trabajo y S/S Órgano.

- ¿Existen infracciones q pueden ser sancionadas?

Hasta hace un año al convenio. Ahora a la ley específica y propia (LISOS) (Ley Infracciones y Sanciones en el Orden Social).

Dpto Rec Humanos leyes a tener en cta 1º Estatutos, 2º LISOS.

EETT es texto refundido, salió en 1988, emana del poder legislativo (*Ley bases*: articular textos. *Ley Ordinaria*: refundir textos.)

Leyes con rango de ley: Hay decretos leyes si no es refundido.

Decretos legislativos es el q ha aprobado..

LISOS Entro este año en vigo 2001.

*Tipificación d:

- Infracciones laborales, clasificación.
- Emigración y trabajo d extranjeros.

- D las socied cooperativas.
- ¿Q sanciones se pueden imponer?– Pecuniaria (multa oridnaria).

– Todas exonómicas

– Y accesoriamete otras.

El 95% son para las empreas d sanciones.

A lso trabajadres nunca se les puede sancionar pecuniariamt 8económicamt). Hablamos d infraccione d leyes, d su incumplimiento.

– Sanción leve 5.000 – 50.000

– grave 50.001 – 500.000

– muy 500.001 – 15.000.000

– *¿Quién puede imponer sanción?* Inspección trabajo no tiene facultad, solo puede proponer.

La Autoridad Laboral y el Consejo de Ministros (dpendiendo d la cuantía, elevada lo hara el Consejo)es la q puede sancionar.

– Sanción leve 5.000 – 250.000

– grave 250.001 – 5.000.000

– muy 5.000.001 – 100.000.000

Y otras sanciones de las cooperativas.

Cuando se produzca reincidencia (q se repitan las faltas) Q se hayan producido en periodo d 360 días.

Consec: Sanción puede hasta el doble , pro en ningún caso podrá excder del límite.

Ej. Laboral Sancion d 10.000.000doble 20.000.000 (X Como máximo serán 15.000.000)

Admón pued sancionar a trabajadores tb.

Ej.: Trabajados q están cobradono prestación por subsidio. Hay q ir a fichar, sino vas sanción.

Sanciones a trabajadores: – Pérdida d la prestación durante un mes Leve.

– 3 meses Grave.

– 6 meses o extinción total Muy grave

7.3 Prescripción d las infracciones.

En laboral pierds los dchos con un paso del tiempo.

- Materia laboral Prescribe a los 3 años.
- No cotización por empresario d trabajadores Modificación 4 años (ants eran 5).

Leve: 1 año.

- Prevención d riesgos Grave: 3 años.

Muy grave: 5 años

7.4 Procedimiento d actuación de la Inspección d Trabajo.

LISOS Ley ordinaria.

Ejemplos.

- Empresa oblig en poner calendario laboral Leve 5.000 a 50.000
 - No formalizar por escrito contrato cuando es exigible
 - No consignar cantidad ralmt abonada en nómina
 - Impago d salario.
 - Cierre actividad sin permiso.
- *Inspección:* Conjunto d ppios, normas, medios materiales.....
- INSPECTOR D TRABAJO Y S/S
 - D EMPLEO Y S/S

La condición d autoridad laboral la tienen lod dos, dan apoyo, colagoración y gestión.

Están limitados en su actuación, cuando levantan actas, requiere visado d inspector, si sancón supera las 50.000ptas Acta d infracción.

Acta de liquidación Cuando son débitos a la S/S

Tb visado del inspecto, en cas falta afiliación, alta, baja o diferencias en cotización.

7.4.1 Contnido d la isnpección d trabajo

- Asesoramiento técnico a empresas, trabajadorees q lo requieran.
- Tiene q emitir informes en 3 materias o casos:

Despido colectivo. (Expediete d repuliación d empleo.)

Clasificación personal. Yo soy operador d 2ª pero creo a sería s 1ª, kiero cambio informe

Accidente laboral.

7.4.2 Cómo se inicia la inspección?

Hay varios medios para q se inicie esta actuación.

- Por propia iniciativa.
- Por orden superior D cualquier autoridad, ej. Jdo d lo Social.

Del jefe d inspección.

- Por la denuncia Hay modelo oficial.

Datos denunciante.

Hechos a denunciar.

Fecha y firma

No se tramitan denuncias anónimas ni las q carezcan d fundamento.

La inspección puede abrir periodo d información previa por si conviene actuar como comparecer, puede haber dds falsas. (la inspección se informa d si es necesario o no).

Las inspecciones obligatorias no podrán dilatarse + d 9 meses, salvo q la dmora ea imputable al infractor, tampoco e puede interrumpir actuaciones d + d 3 meses.

– ¿Cómo actúa la inspección? Básicamente visita.

Pued hacerlo en empresas, centros d trabajo, incluida la Admón, vehículos, medios transport.

Excepción: No pueden entrar en los establecimientos militares o d diplomáticos.

– De identificarse y notificar su presencia (avisa q estoy aquí a tu jefe) a no ser q pueda perjudicar el objetivo d sus funciones.

– Tienen libertad d acceso excepto la comnidad privada q tiene q tener permiso o mantenimiento judicial (tu casa)

– Puede actuar a cualquier hora

– Tiene q dejar constancia d su actuación en un libro Libro d visitas d la inspección d trabajo, libro obligatorio q tienen q tener Diligencias d cada actuación Supuesto informe d cada visita; si no tienes este libro, infracción por *obstrucción* a la labor inspectora

7.4.3 Procedimiento sancionador.

Advertencia y recomendaciones Siempre q no se deriven perjuicio director con los trabajadores.

Consiste en señalar deficiencias o anomalías para su subsanación dando un plazo d días. Se comunica por escrito o mediante la diligencia del libro d visitas y el plazo para subsanarlo.

Si pasa tiempo y no se ha subsanado Posible infracción.

Paralizar actividades Pq exista un riesgo grave para la seguridad d los trabajadores.

Se notifica a los órganos competentes d la empresa y a la autoridad laboral.

La calificación d los hechos correspond al inspector actual o subisnpector.

Después d las comprobaciones Acta d inspección. Los actos constatados gozan d presunción d certeza (es verdad)

1. ACTA OBSTRUCCIÓN

a la labor inspectora. Por ej.: No facilitándole la documentación.

No permitiéndole el acceso a dterminados locales.

Máxima infracción a empresa 15.000.000 en materia laboral.

100.000.000 Seg e Higiene.

- Datos sujetos infractor.
- Nº d empresas y trabajadores afectados.
- Hechos constatados
- Precepto vulnerado (art tal d tal ley)
- Propuesta d la sanción.
- Subgraduación (leves, graves, cuantía)
- Cuantificación d la sanción.
- Fecha

La inspección ha d tener en cta la naturaleza del dber infringido y el dcho afectado.

En una misma acta se pueden indicar las mismas infracciones pero d la misma materia, pero nunca si la materia es d accident d trabajo.

2. ACTA INFRACCIÓN

Cuando la infracción viene aparejada a acta d liquidación se formalizará en doc único.

Inspector una vez levantada acta se notifica a los sujetos responsables y esta notificación se tiene q hacer en 10 días hábiles

Una vez recibida acta por sujetos tiene dcho al trámit d formular alegaciones para ese acta 15 días hábiles.

Se envía a la autoridad laboral competente (una vez notificaciones, comprobaciones y recibo d las alegaciones.)

Se enviará a una autoridad laboral u a otra en función d la cuantía d la sanción propuesta, desde el jefe d inspección hasta el consejo d ministros.

La autoridad será la q dictará resolución podrá o la sanción pues inspección solo propone.

Una vez recibida resolución d la autoridad laboral puedes recurrir, (interponer recurso ordinario en el plao de 1 mes) ante la autoridad superior d la q ha dictado sentencia.

Una vez si se ha desestimado, o pasa d 3 meses sin decir nada Silencio admvo. – Recursos via contenciosa

admvo.

3. ACTA DE LIQUIDACIÓN

Débitos a la S/S, ej. Q no se cotic a la S/S.

Contenido d este acta es + o – igual al d infracción.

Se ha de calcular el montante.

Se produce recargo sobre el débito.

¿Q haces contra este acta? Tienes 15 días para las alegaciones, después d la resolución tiene 1 mes para interponer recurso ordinario y va a la via contenciosa admvo.

B. JURISDICCIÓN LABORAL.

TEMA 8

8.1 La jurisdicción del trabajo.

* Conjunto d órganos instituidos por el estado para conocer y resolver los conflictos individuales o colectivos.

Hay distintos órdenes jurisdiccionales: laboral, penal... pero la jurisdicción es única, emana de la soberanía del estado, no d los tribunales.

Creación d 4 órganos d la jurisdicción, JS, TSJ, AN y TS, el Tribunal Constitucional no tiene nada q ver, este se encarga de:

- Recurso de amparo.
- Recurso o cuestión de inconstitucionalidad .

8.2 Estructura de la jurisdicción laboral.

8.2.1 JS Juzgado de lo Social

A la Sala de lo Social.

Órgano unipersonal Juez único Juzga y ejecuta en el Jdo.

Competencia q tiene es de ámbito provincial o inferior.

Conoc en instancia única. Pro puedes recurrir en vía exceptcional Recurso d suplicación. No se suelen celebrar + juicios o recursos ant autoridades superiores

8.2.2. TSJ. Tribunal Superior d Justicia

Órgano colegiado.

Competencia territorial autonómica (d Cataluña, Andalucía...). Ámbito superior al JS e inferior al estatal (a la AN).

– ¿Q conoce? Tiene 2 competencias:

Se puede acudir ante él por 2 vías: – En instancia única.

– A través del recurso de suplicación.(Contra sentencias dictadas por el JS, único recurso q se puede interponer ante el JS)

*Resoluciones judiciales: Auto, sentencia, providencia.....

8.2.3 AN Audiencia Nacional

Situada en Madrid.

Órgano colegiado.

¿Q conoce? ¿p q podmos ir? Sólo conoc en ´única instacia.

◊ En materia colectiva sindical d ámbito superior a la comu autónoma.

◊ Conflicto colectivo q afecte a empresas q estén en toda España

8.2.4 TS Tribunal Supremo.

Situado en Madrid.

Órgano colegiado.

Sala 4ª (Es la d materia social).

Competencia estatal.

¿A q acudimos? En el 95% por vía d Recursos, no en única instancia

Cuestiones competencia.

***Recurso de casación.**

- *Ordinario*: Contra el AN, solo cabe casación ordinario y contra el TSJ cuando resuelve en única instancia.
- *Para la unificación d la doctrina*. Lo podremos interponer contra sentencias q dicten los TSJ d recursos d suplicación

Básicamt son recursos contra sentencias, pro tb contra autos.

***Recurso de revisión.**: Se puede interponer contra sentencias firmes.

***Cuestiones competencia: del TS.** Entre salas d lo social d los TSJ.

Ej.: Conflicto ant sala del TSJ d Catal.

otra comunidad.

Los rec se podrán hace

JS

TSJ

AN Única instancia.

Ordinario

Casación Unificación doctrina

Recursos Revisión

TS

Cuestiones competencia

TEMA 9

9.1 El proceso laboral. Concepto. Principios y derechos procesales.

Exist Ley d Procedimiento Laboral Ley ordinaria ¿pq? La denominación dbría decir sino ley orgánica. Tiene 303 artículos

Pq es un texto refundido Hecho por el gobierno

Por el poder ejecutivo.

Cuando lo aprueba Real Decreto Legislativo. (para aprobar textos refundidos)

Por delegación d Cortes, el gobierno puede Refundir textos.

Articular textos

Refundir textos Ley d bases Refundir textos Ley ordinaria

Para acudir a órgano judicial sobretodo en única inst, se inicia proceso laboral, los trámites para acudir en instancia a la via judicial serían el proceso.

El proceso se inicia con la Dda. Pro antes d la dda, es obligatorio y preceptivo el acto previo en iniciación del proceso Ants hay q llegar a un acuerdo Conciliación.

No en todo caso es obliatorio el acto previo d conciliación. Hay excepciones:

- Reclamación contra el Estado ¿pq? Ñas prestaciones d la S/S son contra el Estado. En su lugar se hará una *Reclamación previa*
- En materia de vacaciones. Ej. Si empresa fija periodo y trab no están d acuerdo tienen dcho aimpugnarloir a jdo social.

No hac falta conciliación previa Reclamación 1º (duda)

- Materia electoral.
- Impugnación d convenios

- Materia d S/S ¿Pq? Se hace Reclamación previa
- Materia: Tutela d dchos d libertad sindical. (dcho fundamental) (la del Trib Constitucional).

La conciliaciónes un acto admvo se acudirá al SCI (Servei de Conciliacions Individuals)(El SCI está dentro del Dpto de treball).

Reclamación previa + Admón.

Contra el Estado. Pq no se le puede obligar a llegar acuerdo, estado dic q sí o q no.

Hay 20 días hábiles para impugnar contra un despido,sino pierdes el dcho a dmandar al JS.

La papeleta d concil se presenta ant el registro del SCI, y este hecho suspende durante 15 días habiles la caducidad;es decir suspende durante 15 días el plazo anterior para presentar la Dda, pues cuando demandes deberás adjuntar el certificado d haber hecho o intentado hacer la conciliación.

La asistencia del solicitante a est acto es obligatoria. No hace falta ir con abogado ni procurador, puede ir acompaño d un hombre bueno (con conocimientos, objetividad...)

Es una comparecencia con el objetivo d llegar a un acuerdo.

El letrado conciliador intenta q se pongan d acuerdo (El 80% se va de acuerdo, sobretodo en los despidos, q suele se suele hacer la Dda para conseguir algo para el desempleo).

- Se ponen d acuerdo y a cambio empresa a lo mejor indemniza. Se debe levantar acta.
- No se ponen de acuerdo. Empresa dice q ha hecho bien en despedirle y no acepta la indemnización propuesta por el solicitante. Se levanta acta Acta sin avenencia
- Se produce incomparecencia:
 - No va el solicitante Archivo procedimiento. Deja d tener efecto la caducidd d los 15 días.
 - No comparece empresa Levanta acta Acta intentando sin efecto.

Est acta tiene fuerza ejecutiva:se ha d cumplir, sinoel juez se podrá encargar d ello.

– *Acuerdo intentado sin efectos*

Siempre se entregan copias del acta d la concil para la empresa y trabajad certificada.

Pq si quiere hacer Dda tiene q hacer constar q intentó hacer concili sino al igual ni t aceptan la Dda.

– *¿Se pued impugnar acta d concil? Sí.*

Plazos: 30 días. (Recordar los 20 días q hay para reclamar por un despido).

Ej.: No estár d acuerdo con lo firmado, pues ha sido coaccionado, presionado y ha firmado sin consentimiento.

Ej. Muchas veces pasa con el finiquito q se le amenace para q firme y esta firma anula cualquier posible reclamación q se quiera hacer.

PROCESO Trámit para acudir en instancia a órgano judicial

JS (Jdo Social)

En única instancia TSJ (Tribunal Superior Justic) (Pero tb Rec suplicación)

AN (Audiencia Nacional)

A) *Distinguimos entre:* – Proceso ordinario (Cualquier reclamación d cantidad, salario...)

– Modalidades procesales (Casi todo lo d+, reclamar vacaciones, despido...)

En el test suele haber lio entre los ppios prcesales y los ppios grales del dcho (d entre ellos la costumbre). Y los ppios grales del dcho del trabajo (Ppio d condición + beneficiosa, ppio d norma + favorable, prooperario e irrenunciabilidad d dchos)

- Oralidad: Todo d forma verbal excepto la sentencia y la Dda.

En cambio en proced civil o contencioso–admvo: todo por escrito.

- Concentración: Unidad d acto

(Se intentan concentrar varios actos en uno)

- Celebridad: En proceso laboral todos los procesos son lo + rapido posibles, pues se trata a lo mejor d q no le pagan o no trabaja.
- Inmediación: Presente el juez en todo el proceso. Oye, pregunta, escucha...
- Gratuidad: Est proceso es gratis salvo quieras abogado q no sea de oficio.
- Igualdad.
- Impulso judicial.
- Inquisitivo.

C) Partes procesales

Una vez iniciado proceso:

- *Trabajador*: Actor o demandante.
- *Empresa*: Demandado

Si hay varios demandados y se opta por el fuerdo del domicilio:

Ej.: Dda contra empresa sede en BCN.

Otra empresa tiene sede en Girona.

- Para ser partes: Tanto pers jurídicas como físicas con los requisitos d mayoría d edad o menores emancipados.
- Titulares d dcho subjetivo o d interés legítimo (es decir q no tenga dcho a reclamar).
- Tb están legitimados: patronales y sindicatos, en defensa d intereses económicos propios (d sus empresas y trabajadores afiliados).

- Tb el FOGASA. Part procesas será si pudiese tener responsabilidades.

E) Representación.

A un juicio se puede comparecer por sí mismas las partes o pueden otorgar representación a otra persona, pq a lo mejor pues no puedan ir, le podrá representar:

- Cualquier persona con plenas facultades.
- En la práctica suele ser Graduado Social o abogado, pero pueden ir amigos o familia.
- Cuando Dda afecta a + d 10 trabajadores hay q asignar representación, todos firmarán la Dda, pero no podrán ir todos al juicio.

F) Defensa.

– ¿Se tiene q ir obligatoriamente con abogado o Graduado Social? No. Es facultativo.

Si se va con abogado db hacerse constar en Dda q se irá asistido d abogado (la parte demandante) para q la otra parte, la demandada se busque abogado si quiere.

***POSTURACIÓN:** Ir asistido d abogado y procurador.

Ant el JS no es necesario.

G) Resoluciones judiciales.

- Providencia: No se exige q sea motivada.

Para desarrollar procedimiento.

Tiene por objeto la ordenación material del proceso y en cuanto la forma q debe revestir, se levantarán a la determinación d lo mandado y al juez o tribunal q lo disponga.

- Auto: Para resolver recurso d reposición.

Tienen por objeto decidir recursos contra providencias y cuestiones incidentales q se plantean en el pleito, así como la nulidad del procedimiento, los autos, a diferencia d las providencias, deben ser motivadas, con exposición d hechos, fundamentación jurídica y parte dispositiva.

- Sentencia: Resuelve pleito.

Las resoluciones q decidan acerca d la pretensión ppal del pleito, deberán revestir la forma d sentencia y han d ser motivadas.

- Da fe d todos los actos celebrados en Jdo o Tribunal.
- Tiene facultad d dictar resoluciones Diligencias d Ordenación
- Custodia los Autos (vigila)
- 2º dentro d la estructura del Jdo. 1º Juez, 2º Secretario.

– Toma nota d todo en los juicios.

Los juicios se celebra con el Juez, Secretario y personal admvo.

* Comparecencia Conciliaciones

Alegaciones Pruebas Conclusiones

Acto de juicio.

H) Actuaciones procesales.

Las q se han d seguir durante el proceso.

Procesos son improrrogables (salvo dictar sentencia) y penitorio (sino se cumplen pueden causar a lo mejor archivo).

I) Actos d comunicación.

Actos q Jdo hace para comunicarse con los partes:

- Citación para juicio (comparecencia).
- Notificación (cuando se ha dictado sentencia).
- Requerimiento (Se requiere a partes para q en tal plazo hagan o paorten algo)
- Emplazamientos.

Básicamt por – Correo certificado

– Telegramas

– Fax

– Correo electrónico

J) Acumulación d procedimientos.

Trabaj pued poner Dda y aprovechar para reclamar otras cosas pero cuando:

- Sean reconocimientos d dchos y cantidad (Ej q se me reconozca antigüedad, y me paguen lo q me deben).
- Cuando es Dda por despido no podré hacerlo, tendré q hacer otra.
- En materia d S/S tendré q hacer otra Dda.
- No se pueden acumular sentencias

Iniciación de proceso escrito de Dda.

Dda: Hecho por escrito.

- Órgano al q va dirigido. Ej. Al JUZGADO SOCIAL
- Indicar las partes, DNI, domicilio, datos profesionales si procede (antigüedad, categoría profesional...)
- Hechos en q se basa la dda
- Súplica. Por todo lo anterior expuesto, suplico q.....
- Fecha y firma.

Adjuntar copias tanto nº d demandados.

Acompañar a Dda la cerificación d la conciliación, He cumplico con actos preceptivos previos....

Se presenta ante JS en Ronda San Pedro (En un Registro q hay gral en Pta Baja, t devuelven copia sellada). Registro pasa copias a todos los JS por el ordenador.

Ej.: En Dda d despido si no pones antigüedad o dato import como el salario, se dicta providencia y t dan 4 días para q subsanes el defecto.

Si no adjuntas conciliación, t dan 15 días para q la envíes. Una vez admitida la Dda: Citación d las partes representadas

Las indemnizaciones se calculan sobre el salario bruto, incluidas la prorrata d pagas extras.

Carta de despido

- Hechos concretos y detallados.
- Impuntualidad, mostrar minutos.
- Pequeñas empresas ¿cómo lo demuestran? Testificaciones d testigos pero trabajador pued llevar tb q digan lo contrario.
- Tener pruebas para demostrarlo.
- Fecha d efectos del despido Sino queda inidcada, no reúne requisitos– Improcedente.

Art. 55 EETT Forma y efectos del despido disciplinario: Cuando el trabajador fuera representant legal d los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura d expedient contradictorio, en elq serán oídos, además del interesado, los restantes miembros d la representación a q pertenezca, si los hubiese.

Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constare, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales d la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

TEMA 10

Ants de comenzar el Juicio, el Magistrado (al cual se dirige uno, Su Señoría, no d vd), pregunta si es posible llegar a acuerdo y conciliarse (sería una 2ª conciliación posible) ***Concil ante el órgano judicial***

Est intento por part del Magistrado es obligatorio.

Se podrá llegar a producir esta concil durant el juicio, o al final, pero no sucede con frecuencia. Las parts no sben las pruebas q se pueden aportar, entonces comp ueden ver q quizás salgan perjudicados prefieren acordar.

La conciliación tiene fuerza ejecutiva, sino se cumple se puede solicitar la ejecución como si fuese una sentencia.

– Impugnanación conciliación

10.1 El acto del juicio

Estamos en el acto d juicio, la serie d actos seguidos se rigen por el *Ppio procesal d concentración*

La part actúa a través del abogado, entramos en alegaciones, la part demandada habla oponiéndose a la Dda; el juez está present en todo el acto (*Ppio d inmediatez*, puede intervenir, corregir...)

El juez puede permitir q haya replica por part d la actora.

– **2º Acto es el periodo d probar** El + importante

- Confesión en juicio la + import: Hacr declarar a la otra part lo q + interesa o quieres oir.
- Prueba documental: Hojas d salario.....

Se presenta ant el Secretario Judicial.

Ambas parts pueden verlas (pues se podría haber falsificado una firma por ej).

- Prueba testifical: Los testigos no pueden entrar en la sala.

El Alguacil va llamando a los testigos, si estaba dentro d la sala ya no podrá testificar.

Se le hac decir q dirá la verdad y se le adviert q si mient podrá tner repercusiones penales.

Suele preguntar el juez tb.

Esta prueba no tiene el mismo valor q las documentales.

- Pruebas periciales: Va un perito,normalmt es médico y muestra q tienes plena capacidad.

3º Conclusiones

Se exponen oralmt, referida a las pruebas practicadas.

A veces pruebas ya aportan algo definiivo y va ya a las concluiones.

D todo esto el Secretario ha ido tomando nota.

El Acta del juicio db comprender todo lo q se ha dicho y hecho, como las pruebas soretodo la documental la deberán firmar las partes + Juez o Magistrado, quedaráunida a los Autos.

4º Diligencias para mejor proveerUna vez termniado el juicio.

Una vez acabado juicio, Juez pued solicitar Diligencias para mejor proveer; por ej q se hablen d pruebas o testigos no reconocidos en ese momento, se dicta diligencia para la aportación d tales documentos o citación testigo para q en un plazo d días se haga.

El Juez con especie d campanilla dice: Dicto sentencia y el Alguacil: Despejen la Sala y juez se va para dictar sentencia por el ordenador.

SENTENCIA

Se deb hacer por escrito y las del Tribunal Constitucional además publicar en el BOE.

***Estructura de la sentencia.**

- *Encabezamiento*: Las parts q comparecen
- *Antecedentes*: Se presentó Dda en fecha tal.....
- *Hechos probados*: Trabajador fue despedido en fecha tal.....
- *Fundamentos d dcho*: Razonamiento y justificación juridicamt apoyándose en arts.

- **Fallo:** Dcisión adoptada por el juez. Q estimando la Dda aportada por tal..... y notifiqese esta sentencia a las partes.

Se tiene q dictar en el plazo d 5 días hábiles después del acto d juicio Ppio de celebridad

No suelen cumplir este plazo y como excusa se suele poner Por acumulación d asuntos

Se deb publicar inmediateamt, es decir poner en conocimiento y notificar a las partes en los 2 días hábiles siguientes.

Debajo del Fallo, se indica si la sentencia es firme o no, si se puede recurrir o no.

Si no es firme se indicará si proced recurso y cual, el 1º sería el d Suplicací n, q sería ant el TSJ.

Si no se efectúa recurso en el plazo q se t da, la sentencia es firme y si no se cumple el fallo, se pedirá la ejecución a través d otro proceso.

****Aclaraciones d la sentencia***

Cab posibilidad d aclaración para suplir deficiencia, modificación, algún dato olvidado.....

Se deberán hacer al día siguiente hábil d dictar sentencia (Auto d aclaracion) Tb pued ser pedidopor las partes A instancia d parte A los 2 días hábiles siguientes d recibir la sentencia. Todo suele ir a parar al domicilio del abogado.

****Sentencia a viva voz***

Posibilidad del JS d una vez trmindo el juicio dictar sentcia , Voy a bocar la siguiente sentencia en virtud del art. 50 d la Ley de Proced Laboral.

- Despido
- S/S
- Materia colectiva o sindical
- Materia d cantidad (Reclamaciones de pagos d pagas extras...)Pued ser a viva voz.

TEMA 11

*Todo recurso requiere la firma d un letrado, aunq para ir a juicios no sea necesaria su presencia o ompañía.; recordar q POSTULADO, es ir acompañado d Procurador y Letrado, contra el JS no es oblig la asistencia.

*Rec suplicación y casación pueden ser no admitidos.

11.1 Recurso de Reposición Contra Providencias y Autos..

11.2 Recurso Suplicación. Contra sentencias del JS ant el TSJ.

Para hacer recurso, 1º se deb anunciarq se hará, presentar escrito al JS diciendo q interpondrás recurso y designar al letrado. Tienes 5 días para hacerlo; y para redactar el escrito tendrás 10 días hábiles.

5 días Anunciación

10 días Redacción recurso.

Una vez anunciado, el abogado va al Jdo y bajo su responsabilidad se llevará Autos para formalizarlo, estudiarlo y redactar escrito.

Si quien presenta recurso es empresa, primero deberá hacer un depósito de 25.000 ptas.

Los trabajadores por el poio de gratuidad nunca pagarán.

En la práctica se presenta al JS y este los tramita al TSJ.

***Motivos que se pueden alegar en rec. de Suplicación**

- Revisar hechos reclamados y probados.
- Reponer Autos al momento de haber infringido norma esencial de procedimiento (Volver atrás al momento en que se infringió la norma) Ej.: Que puedas demostrar que no se haya intentado la conciliación previa, por ej. Que no tengas la certificación.
- Examinar el derecho aplicado. Intentar demostrar que el Juez no ha sabido aplicar las leyes.

Siempre podremos interponer este recurso ante sentencias en materia de despido y S/S.

11.3 Recurso Casación

A) Recurso Casación Ordinario. Contra sentencias dictadas por el TSJ en única instancia y contra las dictadas por la AN (Audiencia Nacional).

B) Recurso Casación Unificación Doctrina Contra el recurso de suplicación.

10 días hábiles Anunciación

20 días hábiles Formalización (Redacción de recurso)

50.000 pts Depósito si recurre la empresa

11.4 Recurso revisión. Contra sentencias firmes, resuelve el Tribunal Supremo.

11.5 Recurso de Queja.

Contra el Auto que deniega interponer Recurso de Suplicación o de Casación.

Si es de suplicación, resolverá el TSJ o TS, se interpone en 10 días hábiles.

No hay depósito por parte de la empresa.

IV. ORGANIZACIÓN SOCIAL DEL TRABAJO

TEMA 12

EETT Art. 62 al 76 Estudiar.

Representación unitaria Elegida por todos los trabajadores y representará a todos los trabajadores.

Es un dcho recogido en el art. 29 d la constitución

Representación Sindical Elegida por afiliados y representa a afiliados.

12. 1 Representación Unitaria

*** Delegado d personal.** Art. 62 EETT 1 o 3

Tienen dcho a elegirlo las empresas con entre 11 y 49 trabajadores, ambos inclusive.

Las empresas con entre 6 y 10 trabajadores podrán elegir delegado d personal tb si la mayoría aí lo acuerda.

Hasta 30 trabajadores 1 delegado.

De 31 a 49 trabajadores 3 delegados

Los delegados d personal ejercerán mancomunadamt ant el empresario la representación

*** Comité d empresa.** Art. 63 EETT

Pueden haber varios tipos.

A. Común: 50 o + trabajadores.

B. Conjunto: En la empresa q tenga la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros d trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero q en su conjunto lo sumen.

C. Intercentros: Cuando una empresa tenga + d un centro y cada uno tenga un comité es decir + d 50 trabajadores; pero condición: Q se pact por convenio colectivo.

Representa a todos los centros; el nº máximo d componentes de 13 miembros, designados d entre los componentes d los distintos comités d centro.

D. Europeo: A través d Fuent d Dcho Internacional d la UE, de directivas, (esta norma está dentro del dcho derivado). Ley 10/97 Empresas con multinacionales en diferentes países.

Sindicato Ordinarii

A. Sección Sindical Sindicato + representativo

(Empresa + 250) con permanencia en comité.

B, Delegado sindical

Comité d 5 a 75 miembros

– Cada 2 meses.

*** Reuniones del Comité d empresa** – O por solicitud d 1/3 d sus miembros.

– O 1/3 d los trabajadores q representa.

12.1.2 Competencias y Garantías del Delegado de personal y Comité

Las mismas Art. 64 EETT

- Cláusula q tiene q estar en todos los convenios sectoriales, sino está mirar el art. 82.3 EET. Cláusula d desvinculación salarial. Es pacta por la empresa, el comité y/o delegado.
- Si quieres trasladar centro d trabajo (la empresa) d b notificar con antelación d 30 días (Art. 40.1 EETT).
- Cuando empresa sancione a trabajad por faltas muy graves db informar al órgano d representación.

Estos órganos incordian a la empresa, enemigos + directos por eso EETT les concede una garantía por ser representantes.

3 Bloques – A. Materia disciplinaria. Art. 68.

– B. Permanencia en el empleo.

– C. Crédito d horas mensuales retribuidas para ejercer cargo.

• Materia disciplinaria. Art. 68 EETT

(Empresario quiere sancionar por esta materia, por faltas graves o muy graves a representatnes)

Antes d norificarle por escrito, se le tendrá q abrir un expediente contradictorio (a veces figura como pliego d cargos

Se ha d solicitar opinión d esto a todos los representntnes y al interesado.

Una vez instruido el expediente, puede adoptar la empresa la medida d sancionarle o no.

Si empresario sanciona sin expediente anterior, y t demanda, se declara improcedente.

Sanción q no es despido sin expediente se declara nula.

- En el caso de q el despido se declare improcedente.
 - ◊ Trabajadores normales empresa opciones Admitirles/no readmitirles.
 - ◊ Trabajadores representantes, optaránm ellos por volver a empres o a indemnización, recibirla

Los representantes no ueden ser sancionados ni despedidos durante su mandato ni durante el año siguiente (no se puede despedir por el ejercicio de su cargo, es decir por motivos de su cargo).

B. Permanencia en el empleo

Cuando se produzca la extinción o suspensión del contrato, por despido colectivo o subjetivo

Suele ser el único en ser despedido.

Tendránm prioridad d permanencia en la empresa respecto a los demás trabajadores

C. Tienen un crédito d horas mensuales retribuidas para ejercer su cargo fuera d la empresa

Mínimo 15

Máximo 40

Si se pacta por convenio colectivo la acumulación d horas.

Ej.: Empresa con 3 delegados, a uno d ellos le cedemos 10 horas d los otros 2, pero ese no puede pasar de las 40 horas.

En ley gral d S/S Consideración accidente d trabajo en el desempeño d su trabajo Fuera d la empresa cuando está desempeñando su cargo.

– Art. 61 y 69 a 76 EETT Procedimiento Elección d La Representación unitaria

- No se puede elegir a representante d trabajo hasta q la empresa lleve 6 meses funcionando Para conocer mejor a los trabajadores.
- Debemos saber kien está letimado para promover las elecciones Los trabajadores por mayoría (Siempre q se tenga dcho del nº mínimo).
- Sindicatos + representativos o q tengan como un mínimo en implantación del 100%.

Presentación d candidatos: Los trabajadores para presentarse dben cubri el triple d firmas d puestos a cubrir Es decir si es para un delegado 3

Si es para 3 delegados 9.

- Sindicatos: Pueden ser prepresentados por un sindicato legalmt constituido.
 - *Electores:* Podrán serlo todos los trabajadores del centro mayores d 16 años, con antigüedad mínima d 1 mes en la empresa.
 - *Elegibles:* Los trabajadores con 18 años cumplidos y con antigüedd mínima d 6 meses, salvo q por convenio, en actividades en q, por movilidad d personal, se pacte un plazo inferior, con el límit de 3 meses d antigüedad.

Constitución mesa electoral.

- Presidente: El d + antigüedad en la empresa.
- Vocales: El d mayor y menor edad (el secretario).

Funciones mesa electoral.

- Una vez llevado proceso Redacta el acta del escrutinio a los 3 días siguientes d la votación.
- ¿Dónd se realiza votación? En el centro d trabajo, dentro d la jornada laboral Así se incita a la votación.

Voto libre, en urna, secreto, puede ser por correo tb, si no puede estar en la empresa.

Sistema d elección. ¿quién saldrá elegido?

- A delegado personal El q tenga mayor nº d votos, si hay empat, el d + antigüedad.
- Para Comité: Si en empresa hay q elegir 5 habrá q saber cuantos están en un colegio u otro (Unos pertenecen a técnicos auxiliares y otros a especialistas cualificados.

Presentadas las listas (d si perteneces a un colegio o no), los q no alcanzan el 5% no tienen representatividad no podrán salir elegidos.

Dcho reunión trabajadores en empresa.

El mandato durará 4 años prorrogables.

Revocación Intentar quitar el puesto a uno.

Se puede hacer por la mayoría d los trabajadores q o están d acuerdo, Hay 2 excepciones:

- Hasta q no haya transcurrido 6 meses d la anterior no se podrá volver a intentar (se haya conseguido o no).
- Durante negociación d convenio colectivo No se podrá.

Dcho d reunión d los trabajadores en la empresa. Art.77-80

Por e delegado o Comité.

Asamblea

Trabajadores q representan 1/3 d la plantilla.

Requisitos: Comunicación con 48 horas d antelación con el orden del día.

Se indica si asistirán personas ajenas a la empresa, por ej. Sindicato.

Día d la Reunión: Lugar : Centro d trabajo si condiciones lo permiten, fuera d las horas d trabajo.

¿Quién presid asamblea? Representant d trabajadores. Delegado o Comité Responsable d la misma

Si acuerdo afecta a mayoría trabajadores se requiere mayoría absoluta.

Entorno de los sindicatos No estatutos.

Art. 28.1 Constitución, reconocel dcho fundamental d la libre sindicalización como consecuencia desarrollo y regulación.

1985 ley orgánica d libertad sindical LOLS

Establece clasificación d sindicatos en función d representación q tiene:

- Nivel estatal Cuando obtenga el 10% d nº delegados personal y comités elegidos en representación d este sindicato. No afiliados.CCOO, UGT
- Nivel CCAA 15% y 1.500 órganos d representación unitaria como mínimo a part del 15%. Algunas CCAA no lo tienen.

Los sindicatos q estén federeados, afiliados a est + representativo tb se considerarán + representativos.

- Ostentar representación intitucional nt Admón Públicas.
- Negociar convenio colectivo d ámbito superior a la empresa.
- Participar como interlocutores ant Admón.
- Obtener lesiones temporales d inmuebles públicos para ejercicio d sus funciones.
- Promover elecciones.

Sindicato por implantación.

Ordinario Aq q no haya obtenido el mínimo d la % citadas.

¿Quiénes pueden constituir un sindicato? Todos los trabajadores funcionarios. Hay sindicatos d la Admón Pública tb.

Se tendrán redactar unos estatutots dond se establecerá forma d financiación, órganos q lo formarán.

Requisitos, formación sindicato.

Depositarlos en oficina pública.

Pueden ser impugnados Por autoridad laboral.

Por un 3º, otro sindicato.

¿Se pueden constituir federaciones? Sí.

Los sindicatos responderán por actos o acuerdos d sus órganos pero no d sus afiliados.

Financiación sindicatos Cuota sindical básicamt (por los trabajad) ¿Cómo se recauda? Si lo pid se pued descontar d nómina y hay menos impagados.

Cuota no pued ser objeto d embargo, tb se financiar con posible exenciones fiscales.

- Canon económico o sindical (otra via d financ)

Se puede negociar por convenio colectivo.

Todos los trabajadores afectados por est convenio se ven afectados, pero siempre respetar voluntad del trabajador.

Los afiliados pagan cuando obligan pero cánon si kieren.

Afiliación. Art. 28

- Todos los trabajadores por cta ajena, tb funcionarios.
- Tb podrán afiliarse pero no constituir sindicatos, los autónomos (q no tienen trabaj a su servicio).
- Los trabaj en paro.
- Los Pensionistas por incapacidad o jubilaicón.
- Miembros, cuerpos d seguridad q no tengan carácter d militar (no las fuerzas armadas, sí Policía Nacional).
- No jueces ni magistrados, sí fiscales, mientras q estén en el ej. D su cargo.

TEMA 14

14.1 Las asociaciones empresariales

**** Dcho constitucional y normativa vigente***

El restablecimiento d la libertad sindical en Esp, el nuevo régimen dmocrático reconocía el dcho d raajadores y empresarios a constituir asociaciones libres para la dfensa d sus intereses, con la sigüient facultad d afiliarse o no a las mismas, y unas medidas introducidas q se dirigían a la promoción d los sindicatos y asoc empresariales.

Costi Españ establece el ppio d libertad, art 28: todos tienen dcho a sindicarse libremt y q nadie pued ser obliggdo a afiliarse a un sindicato. Tb se reconoc el dcho a crear sindicatos y el dcho d estos a formar confederaciones y organiz internacionales.

Const reconoc la libertad sindical individual y colectiva (cuya titularidad correspond a las propias organiz sindicales)

Ley Orgánica Libertad Sindical 11/1985.

Esta normativa es completada por varios convenios d la OIT

1. Constituir organ q etimen sin ninguna ditinción y sin autorización previa y a afiliarse, con solo la condición d observar los estatutos.
2. Redactar sus estatutos y reglam admvos, elegir libremt sus represent, organizar su admón y ss activ y formular su programa d acción.
- 3- No están sujetas a disolución o suspensión por via admva.
4. Constituir federac o confederac, así como afiliarse a las mismas. Igualmt toda organ feder, o confeder tiene dcho a afiliarse a organiz internac.

14.2 Régimen jurídico d las asociaciones empresariales

Cosntitución y reconocimiento.

A. Formalización dl acta y d los Estatutos Asociativos.

Estatutos=manifestación d libertad sindical y queda exenta d la intervención esatal.

- Dnominación d la asociación.
- Ámbito territorial y preofesional.
- Órganos d representación, gobierno y admón, recursos econ y sis t admnisión d nuevos miembros.

B. Depósito y publicidad.

Acta y Est se depositarán en Dpto d Trabajo adquiriendo personalidad jurídica la asociación plena capacidad d obrar trascurridos 20 días.

Producido el dpósito, oficina pública, tanto en el BOP, DOG o BOE, según el ámbito territorial d la asociación

***Funcionamiento** Representants elegidos por sufragio y se ha d reconocer libertad d expresión a sus miembros.

- Defensa d los int d sus asociados en gral.
- En particular, legitiación para negociar conv colect.
- Ostentar representación institucional en dfensa d int gcales d emp ant la Admón Pub y otras entid u organis d carácter estatal o d C.A.

14.3 La representatividad d las asociaciones empresariales

Tratamiento normativo d la representatividad d las adsociac empresariales es + limitado q el d los sindicatos.

***Mayor representatividad.**

- A nivel estatal con 10% o + d emp o trab en el ambito estatal.
- A nivel d C.A: q cuenten con mínimo d 15% d emp y trab.

*** Suficiente representatividad o representatividad cualificada.**

- En el ámbito geográfico y funcional dl convenio contar con el 10%& d los empresarios y dar ocupación a igual % d trab.

TEMA 15

15.1 El contrato d trabajo

*** Concepto.** Aquel por virtud del cual una o varias personas prticipan en la produccioón mediante el ej voluntariamt prestado d sus facultades itelectuales y manuales, obligándose a ejecutar una obra o a prestar un serv a uno o varios patrono o empresarios o auna persona jurídica d tal carácter vajo la dependncia d éstos, mediant una remuneración.

Se presume la existencia d contrato d trabajo siempre q se esté ante una prestación d serv voluntaria y personal, realizada por cuenta ajena, remunerada y en actitud subordinación o dependencia..

1. Consensual. El contrato se perfecciona con el mero consentimiento d las partes.

2. Bilateral o sinalagmático. Encierra obligaciones recíprocas (trabajo y salario). Contrato basado en ppio d reciprocidad.

3. Oneroso. No gratuito. Equivalencia entre las prestaciones d ambas partes.

4. Comunicativo. Están dterminadas las prestaciones.

5. Tipificado. Cuenta con una regulación legal específica.

6. Causal. Existencia y licitud d la causa opera como presupuesto d su validez y eficacia

Consentimiento

Esenciales Objeto Prest ser Será posible, lícito, determinado o determinable

Causa Conjunto d contraprestaciones q espera recibir una part d

* **Elementos** otra. (trabajo por salario.)

Término: Pued ser cierto y dterminado o cierto pero indeterminado.

Accidentales

Condición: Ej. Contratos interinidad. Al cumplimiento d una condición. (la vuelta del trabajador con reserva d puesto d trab).

* **Forma del contrato**

Se podrá celebrar escrito o oral, excepciones q se deberá hacer escrito:

- Si lo exige disposición legal.
- Contratos para la formación.
- Celebrados por tiempo para obra o serv dterminado
- Eventuales cuya duración sea superior a 4 semanas.
- A tiempo parcial
- En prácticas.
- A domicilio.
- Celebrados en Esp por españoles al serv d empresas españolas en el extranjero.
- D interinidad.

Si no se hace por escrito no es ineficaz, sino q se presume indefinido, así como es import recordar q el periodo d prueba haya d constatare por escrito obligatoriamt

Si el contrato fuese verbal, se aplicarían las condiciones fijadas en leyes, ordenanzas o conv colectivos.

15.2 El trabajador

* **Sujetos del contrato.**

Persona física con condiciones: Voluntariedad, ajeneidad, dpendencia y remuneración., debrá prestar personalmt el trabajo.

1. Por razón del tipo d trabajo.

2. Atendiendo a categoría profesional

3. Por razón d su permanencia.

* **Sujetos excluidos d relación laboral**

- La relaión d serv d los funcionarios públicos, q se regulará por el Estatuto d la Función Pública.
- Las prestaciones personales obligatorias. Ej. Servicio militar=excedencia forzosa.
- Consejeros d sociedades. El consejero pued ser, admás un alto directivo (relación laboral especial) o incluso un directivo con relación laboral ordinaria en cuyo caso no sería excluído.
- Trabajos realizados a título d amistad, benevolencia y buena vecindad.
- Trabajos familiares, salvo q se dmuestre la condición d asalariados d quienes los llevan a cabo. Se requerirán unos requisitos:

- ◊ Convivencia en el hogar familiar.
- ◊ Determinado grado de parentesco.
- ◊ Falta de retribución.

- La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles y respondan del buen fin de la operación.
- Cualquier otro trabajo que se efectúe en desarrollo de la relación distinta en definitiva en el apartado 1º del art 1 TRET

Se excluye por imperativo legal el servicio de transporte

15.3 Capacidad jurídica para contratar

- **Capacidad plena.** Entera libertad para contratar en la forma y con el alcance que quiera, sin autorización alguna:
 - ◊ Mayores de 18 años.
 - ◊ Emancipados.
 - ◊ Entre 16 y 18 casados (emancipados).
 - ◊ Entre 16 y 18 que vivan independientes con consentimiento de padres o tutores o de persona o institución a su cargo.
- **Capacidad limitada.** Mayores de 16 años y menores de 18 no emancipados, la tienen. Para que el contrato sea perfectamente válido se requiere autorización para contratar de los familiares, tutores o instituciones de quien dependa el menor, podrá ser expresa o tácita (no oposición por parte del autorizante).

Los menores de 16 años para espectáculos públicos necesitan autorización de A.L..

- **Incapacidad laboral.** Por no tener reconocida capacidad de obrar, menores de 16 años.

Incapacitados judiciales: Los contratos que pudieran celebrarse, serían nulos

*** Trabajo de menores**

Al menor de 18 y mayor de 16. Prohibido:

- Realizar trabajos nocturnos (22h-6h).
- que se declaren insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud, como para su formación profesional y humana. (El gobierno a propuesta del Ministro de Trabajo es quien los declara.)
- Realizar horas extraordinarias.

*** Trabajadores extranjeros.**

Mayor de 16 años, sin poseer nacionalidad española, ejerce o trata de ejercer en España cualquier actividad laboral lucrativa por cuenta propia o ajena, previa obtención de los permisos de trabajo y residencia.

- Personal diplomático y consular acreditado en España.
- Representantes y delegados de las misiones permanentes o de las delegaciones ante organismos internacionales con sede en España.
- Funcionarios destinados en organismos internacionales con sede en España.
- Técnicos y científicos extranjeros invitados por el Estado.
- Profesores extranjeros invitados o contratados por la Universidad española.

Principalmente lo importante es la necesidad que tienen de cubrir requisitos administrativos, sin los cuales no pueden nacer el contrato de trabajo, como permiso de trabajo y autorización de residencia en España-

15.4 Periodo de prueba

Art. 14 EETT

Es facultativo no oblig.

En convenios siempre o casi siempre se pacta. Si se pacta con el trabajador deberá kedar constancia por escrito aunque el contrat sea verbal.

Puede llegar a 9 meses. Depende d la categoría profesional.

Técnico titulado Máximo 6 meses.

Trabajadores no técnicos 2 meses.

Técnicos no titulados en empresas d 25 trabajadores Hasta 3 meses.

Mismos dchos en periodo d prueba, diferencia es q t pueden rescindir contrato y hecharte

Si trabajador ha desempeñado antes mismas funciones en la misma empresa, será nulo el pacto q establezca periodo de prueba.

Si se produc maternidad, IT, se interrumpe el periodo d prueba? Sí cuando se haya pactado en el contrato.

Superado periodo d prueba Computa como antigüedad.

TEMA 16

16.1 Condiciones para ejercer de empresario

- Individual igual q el trabajador. (Mayoría de edad, capacidad...)
- Sociedad, según estatutos.

16.2 ETT

Actividad: Poner a disposición d otra usuaria con carácter temporal a trabajadores q ella contrata.

- Autorización admva ante Autoridad Laboral.
- Aportar garantía financiera: 25 veces la cantía minima del salario mínimo interprofesional (SMI) anual, (est año unos 25 millones) para las obligaciones ante S/S para garantizar.
- Deberán garantizar cumplimiento d obligaciones salariales y d S/S con trabajadores.
- Anualmt deben destinar el 1% d la masa salarial para la formación d sus trabajadores.
- Deb llevar la denominación d ETT.

Todo lo q sean sanciones, retribución... los trabajadores lo reciben d la ETT, no mantienen ninguna otra relación con la usuaria, solo trabajan en ella.

16.2.1 El contrato de puesta a disposición.

El q hace la ETT con la usuaria, lo pued hacer bajo 3 modalidades siempre por escrito:

- Eventual.
- Obra o servicio determinado.
- Interinidad.

Dcho a la misma retribución q tengan los trabajadores, tienen dcho a cobrar indemnización d 12 días por año d trabajo.

TEMA 17

17.1 Contratos indefinidos

***Presunción d indefinido.** Pq no se ha cumplido algo.

- 1.Q finalizada la duración no se visa d la finalización, no es necesario hacer otro contrato.
- 2.Si no se formaliza por escrito se presume indefinido.
- 3.No haber dado d alta al trabajador durant el periodo d prueba según la categoría profesional.
- 4.Celebrados en fraud d ley Suelen ser un 50% d trabajadores. (si demuestras q tu contrato no se rige por la reglamentación d eventual , obra o serv... se conviert en indefinido, pero siempre q se haga por Dda.).

1.2 Contrato d fomento a la contratación indefinida.

Solo con determinados colectivos:

- Jóvenes entre 16 y 40 años.
- Mujeres desempleadas para trabajar en ocupaciones con menor índice d empleo femenino.
- Mayores d 45 años.
- Parados q leven 6 meses como demandantes d emplo.
- Minusvalidos.
- Trabajadores q en la fecha d celebración del contrato, estuvieran empleados en la misma empresa mediant un contrato d duración dterminada o temporl, incluidos los contratos formativos con anterioridad al 31.12.2003.

***Incentivos a la contratación indefinida.**

- En el supuesto d q ontrato se extinga por causas objetivas y sea declarada como improcedente, en lugar d 45 días por año, hasta máximo d 48 mensualidades, la indemnización será de 33 días d salario por año trabajado con e límit d 24 mensualidades.
- La empresa q cen los 6 meses anteriores hubiera realizado extinciones d contratos por casusas objetivas declaradas improcedentes por via judicial o por despido colectivo no pdrá hacer este contrato para los puestos d trabajo d la misma categoría o grupo profesioanl.
- Bonificaciones d cuotas a la S/S, es decir se reducen costes.

17.2 Contratos temporales.

Tb llamados causales.

* Reglas: Se ha d notificar y entregar copia básica a la representación legal d los trabajadores, en el plazo d 10

días., y registrar en la OTG.

17.2.1 De duración determinada.

1. Cuando las circunstancias d mercado lo exija, exceso d pedidos, actividades consideraddas eventuales

- Escrito excepto si es inferior a 2 semanas.
- Pued hacerse a jornada completa o parcial.
- Duración máxima 6 meses dentro d periodo d 12 meses., por convenio sectorial se podrá aumentar pero nunca + d 12 meses.
- Prórrogas: Posibles, sólo se admite una sin exceder tiempo máximo.
- Se considerará indefinido si no se comunica su fin, no se da de alta transcurrido pplazo igual al periodo d prueba establecido.

– Indemnización d 8 días d salario por año trabajado.

- Por escrito aunq sea para un día.
- Indentifiación d trabajo y causa
- Duración: Incierta, mientras dure la obra o servicio. Estatuto incluye reforma q se puede indicar plazo orientativo.
- Pued hacerse a jornada completa o orientativa.
- Extinción d contrato da indemnización d 8 días d salario por año trabajado

2.1.3 Interinidad.

1. Por escrito siempre.

- Se ha d identificar a trabajador sustituido y causa.
- Se sustituirá a rabajadores con dcho a puesto d trabajo cuando sea por Maternidad, IT, Excedencia forzosa o por cuidado d hijo o familiar, ants el servicio militar.
- Duración: Mientras no vuelva el sustituido.
- Para cubrir vacant dla empresa durant periodo d promoción o selección q kieras hacer, máximo 3 meses .
- **Incentivos:** Por maternidad la emp tiene bonificaciones e incluso a trabajadores q están en excedencia por cuidado d familiares.100% d las cuotas empresariales d la S/S por contingencias, escepto en contratos suscrritos con familiares hasta segundo grado inclusive, o con la Admón o los d puesta a disposición.
- No da dcho a indemnización, salvo norma o pacoto colectivo o individual q lo establezca.
- Forma part d programas públicos d empleo. Solo lo pueden hacer las Admón públicas y las entidades sin ánimo d lucro.
- Dirigido a colectivos q por sus circunstancias están un poco marginados.
- Los trabajadores no podrán repetir su participación hasta transcurridos 3 añs desd finalizar el contrato anterior, siempre y cuando el trabajador haya sido contratado bajo esta odalidad por un periodo superior a nueve meses en los últimos 3 años.

17.2.2 Temporales de formación

– Entre 16 y 21 años.

– No exist límit d edad cuando son miusválidos.

– Otros colectivos: Extranjeros durant los 2 primeros años d vigencia d su permiso d trabajo.

– Dseempleados durant + d 3 años.

- *Duración*: Mínim 6 meses, máximo 2 años Por conv colect sectorial se puede a 3 años., y los minúsválidos hasta 4.
- *Prórrogas*: 2 posibles,, como mínimo serían d 6 meses
- No se le podrá contrata otra vez cumplido el máximo d plazo para la misma actividad en otra empresa.
- *Tiempo d formación*: mínimo d 15% d la jornada.
- *Retribución*. Fijada en conv colect, sino la hay el SMI (Sal Mín Interpr).
- No tiene dcho a paro.
- Exigencia mínima: Obtención titulación universitaria o d formación profesional d grado medio o superior, dntro d los 4 años , 6 años si hablamos d minusválidos.
- Trabajador entregará copia compusada del título ocertificados.
- *Duración*: Mínimo 6 meses, máximo 2 años Por conv colect sectorial puede a 3 años., y los minúsválidos hasta 4.
- *Prórrogas*: 2 mínimo d 6 meses, no caben ampliaciones por conv colectivo.
- *Periodo prueba*: 1 mes para trabajad d título d grado medio, 2 meses para titulos d grado superior.
- *Retribución*: Fijado por conv colect, irá entre el 60% y 75% del salario fijado en conv, según se trate del perimer o segundo año, nunca inferior al SMI.
- Extinguido el contrato, empresario expedirá certificado constando la duración d ls prácticas, puesto ocupado y tareas.
- Si continua luego, prácticas computan como --->antigüedad[Author:T].

17.3 Contratos a tiempo parcial

Art. 12 TRET.

- *Duración*: Se presumirá indfinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dntro del volument d la activ dla empresa.
- *Forma*: Escrito. Deben expresar nº horas ordinarias d trabajo a l día, semana..., d no cumplirse estos requisitos se presumirá celebrado a jornada complet.
- *Condiciones prestación serv*: Podrá ser jornada continuada o partida, pero solo una interrupción. Prohibición horas extras.
- *Conversión del contrato*: Prioridad a trabajadores con contra a tiempo parcial con antig d 3 años para la cobertura d vacants d su grupo profesional o equivalente.
- *Horas complementarias*: Aquellas cuya posivilidad d realización haya ido acordadda como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial.

◊ *Reglas:*

- Pactado por escrito.
 - No superior al 15% d horas ordinarias, los conv col podrán establecer otro %,pero máximo 60%.
 - Suma horas ordin y comp no puede exceder jornada máxima.
- ◊ *Distribución y forma d realización.*
- Comunicación a trabajador con preaviso d 7 días a la realización.
 - Retribución=ordinarias, cotizan.

– Protección social.: Periodos d cotización= horas trabajadas, calculando su equivalencia en días teóricos d cotización. El nº d horas efectivamnt trabajadas se dividirá por 5, equivalente diario d 1826 horas anuales.

17.3.1 Contrato indefinido d fijos discontinuos

Art. 15.8 TREET

- Objeto: No se repetirán estos trabajos en ciertas fechas, dentro del volumen normal d activ d la empresa.
- Llamamiento: Como digan los conv colect. D lo contrario, el trab podrá reclamar proced d despido ant jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en q tuviese conocimiento d la falta d convocatoria.
- Forma: Escrito en modelo oficial.

Deberá constar:m duración d la activ, forma y orden d llamamiento q establezca conv plicable, jornada laboral y distribución horaria.

17.3.2 Contratos d relevo

Art. 12.6 TREET

- Concepto: El trabajador con cont d durac dterminada con el objeto d sustituir la jornada d trabajo djada vacant por el trab q se jubila parcialmt sin alcanzar la edad ordinaria d jubilacion.

Tb se podrá celebrar para sustituir a los trab q se hayan jubilado parcialmt, después d haber cumplido la edad d jubilación.

- Duración: Indefinida o igual a la del tiempo q falte el trabajador sustituido paraalcanzar la edad d jubilación ordinaria. (prorrogas por anuales)
- Jornada: Completa o a tiempo parcial.

Como mínimo igual a la reducción d jornada acordada por el trabajador sustituido.

- Puesto d trabajo: Mismo q el trab, o similar, mismo grupo profesional o categ equivalente.

17.4 Los dnomidados contratos admvos laborales.

Art. 1.3 TREET.

- Se excluyen del ambito regulado por la presente ley. La relación d servicio d los funcionarios públicos, q se regulará por el Estat d la Función Pública, sí como la del personal al servicio por el Estado,, las Corporaciones locales y las entidades púvblicas autónomas, cuanod, al amparao d una Ley dicha relación se regule por

normas admvas o estatutarias

- 3 tipos d personal:: funcional, estatutario o laboral.
- Admn Pub casi siempre contratatos temporales, en ppio como emp privados.

La selección d Admón Pub ya sea funcionario, ya laboral, db e efectuarse d acuerdo a su oferta d empleo público, mediant convocatoria pública, a través d concurso, oposición o concurso oposición libre.

Admón Púb, tb se rigen por art. 15 TREETT(duración d contrato) y otras normas reguladoras del contrato d carácter temporal.

17.5 Otras modalidades d contratación

**** Trabajo dado en común.***

Orden d trabajo dada por el emp a grupo d trbajad, cada uno d ellos unido a la emp por un contrato individual.

Si salario fuese colectivo al grupo, si t vas annts d acabar faena, part alicuota a tu aportación al trabajo.

**** Contrato d grupo***

Contrato celebrado entre emp y grupo d trab en su totalidad,. EJ. Orquesta, balet..

No pluralidad d contratos, uno único.

Art. 10TREETT: El emp no tendr´frent a cada uno d los mieembros dl grupo los dchos y dbberes q como tal competen)

**** Contrato d trabajo a domicilio***

Art. 13 apdto 1º.

La prestación d la activ laboral se realiza en el domicilio dl trabajador o lugar libremt elegido por éste, sin vigilancia del empresario.

En él concurren elementos esenciales: por cta ajena, dependecnaia y remuneración.

Forma: escrito.

Empresario pondrá a disposición documento d conrol d la activ laboral q realicen, se trata d docum diferent a conrato, su omisión comportaría a sanciones admvas dando lugar a indemniz d daños y perjuicisos a favor dl trabajador.

TEMA 18

18.1 La jornada d trabajo. Concpt y régimen jurídico

Art. 34 a 38 TREETT

Duración pactada en conv col o contrato, máximo 40 horas semanales d trabajo efectivo, d promedio, en cómputo anual.

Mediant conv col o por acuerdo entre emp y represent d los trab se podrá establecer distribución irregular d jornada a lo largo d año respetando periodos mínimos dscanso previstos en ley.

Duración diaria + d 6 horas Periodo descanso 15 minutos mínimo=tiempo d descanso en jornada continuada es tiempo efectivo d trabajo)

Menores 18 años +d 4h30 min descans d 30 min.

Jornada: El tiempo d trabajo efectivo se computará d modo q tanto al comienzo como al inal d la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto d trabajo (cambios ropa no, calentam motores si)

*** *Trabajo nocturno* Art. 36.1 TRET**

Entre 22h a 6h.

Trabajador q noramalmt una part no inferior a 3 horas d su jornada diaria, así como el q prevee q pued realizar e tal periodo, una part no inferior a un tercio d su jornada d trabajo anual.

- Retribución específica fijada en conv col.
- El emp q suele realizar estos trabajos db informar a la A.L.
- No puedn excedr d 8 horas diarias d promedio en periodo d ref d 15 días.
- No puedn hacer horas extra.

*** *Horario d trabajo flexible***

Supone q trabaj eligen cuando empiezan y acaban jornada, deberán coincidir un nº horas con resto trabajadores.

Suele equivaler a 2/3 parts d la jornada normal a desarrollar.

Art. 36 TRET no hace referencia, para su implantación mirar conv colect o en su defecto al acuerdo con rrepresentantes d trabajad.

*** *Trabajos a turno y ritmo d trabajo* Art. 36.3 TRET**

En empresas con procesos productivos continuos durant 24 h del día, ningún trabaj podrá estar en el turno d noche durant + d 2 semanas consecutivas salvo adscripción voluntaria y q no sea un menor.

Trabajadores correturno: contratados espialmt para cubrir descansos semanalses d los trb ordinarios, durant uno o + días a la semana.

Se dberá tener en cta elprio gral d adaptación dl trabajo a la persona, espialmt dcara a enuar el trbajo monótono y repetitivo en función dl tipo d activ y d las exigendias en materia d seguridad y salud d los trab.

*** *Horas extraordinarias.***

Prestación voluntaria, salvo apacto en conv col o contrto.

Lo son las q pasan d la jornada habitual del trabajador pactaa.

- Máximo 80 al año; sin contar las d prevenir o reparar daños.ni las q se compensen como descanso en los 4 meses siguientes a su realización.
- Prohibda su realización por menores d 18 años.
- Retribución;; No inferior a la h ordinaria.
- Cotizan.

*** Horas estructurales.**

Para pedidos imprevistos, ausencias imprevistas, puntas d producción....

- Mensualmt dir empresa informa a represent ttraba d las consideradas omo extra y las estructurales. Ants d hacer los boletines a la S/S
- Represent aceptan o no.
- Si aceptan, remitir a A.L escrito q conste : horas dfinidas como estruct, nº d trab afctados y conformidad d los represent d persnoal.
- Dir Provincial Trabajo y S/S dolverá dos copias selladas, una archivo otra pa los boletines.

*** Jornadas especiales d trabajo Art. 34.7 TREETT**

- Empleados d fincas urbanas.
- Guardas y vigilantes no ferroviarios.
- Trabajo en el campo
- Comercio
- Hosteleria
- Transportes por carretera/urbanos/froviario/aereo marítimo.
- Trabajos en condic especiales, tales como el trabajo a turnos, d puesta en marcha y cieerre dlos d+, en condiciones especiales d aislamiento o lejanía y en jornadas fraccionadas.
- Trabajos expuestos a riesgos ambientales.
- Trabajos en el campo q exijan un extraordinario esfuerzo físico o d especial penosidad.
- Trabajos en el interior d minas.
- Trabajos subetráneos y en cajones d aire comprimido en el sector d la construcción y obras `públicas.
- Cámaras frigoríficas y d congelación.

18.2 Interrupciones d la jornada d trabajo

*** Periodicas: diária, semanal, anual.**

Interrupción: no se trabaja, pero se percibe salario.

Suspensión: no se trabaja no se cobra salario.

- Entre una jornada y otra dberá haber 12 horas como mínimo.
- Dcho a descanso mínimo semanal, acumulable por periodos hasta d 14 días, d día y medio ininterrumpido q, como regla gral, comprenderá la tard del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo..
- La duración del descanso semanal d los menores d 18 años, mínimo 2 días ininterrumpidos.

– Vacaciones anuales: nunca inferior a 30 días naturales, o en su lugar part proporcional a la trabajada, q no cab substituir por cantidad d dinero.

Si hay dsacuerdo enre las parts para dcidir fecha d vacaciones el JS fijará fecha, el Magistrado convocará a las parts para la vista q tendrá lugar a los 5 días siguienets d la admisión d la dda y dictará sentencia en 3 días

Si IT ants d vacaiones, se pondrá nueva fecha.

Si IT mientras vacaciones se jode.

Retribución: Ants d iniciarse, elimport será igual a la cuantía q venga percibiendo por promedio el ttrabajador, por todos los conceptos salariales.

Si trabajador cesa ants dl disfrut d vacaciones, tndrá dcho a la part proporcional q le correspond.

*** No periódicas: permisos, fiestas laborales.**

Licencias y permisos= interrupciones no periodicas retribuidas.

- 15 días naturales en caso d matrimonio.
- 2 días en nacimiento d hijo, accident o enfermedad grave y hospitalización o fallecimiento d parients hasta 2º grado d consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal mtotivo, el trabaj necesit hacer desplazamiento al efecto, el plazo será d 4 días.
- 1 día por traslado d domicilio habitual.
- Cuando el cumplimiento dl dber inexcusable y d caracterpúblico suponga una ausencia superior al 20% d las horas laborales en un priodo d 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador a la situación d excedencia forzosa, con el subsigüent dcho dl trab a conservar su puesto d trab y antigüedad.
- Pa realizar funciones sindicales o d representación dl personal en los terminos establecidos legal o convencionalmt.
- Asistncia a clases d preparación d parto para la mujer embarazada.

Fiestas laborales con carácter retribuido=14

- Fiestas fijas: Navidad, Año Nuevo, 1 d mayo y 12 d octubre.
- Fiestas variables: Las restantes hasta 12.
- Trabajadoras dcho a una hora d ausencia del trabajo por lactancia d hijo menor d 9 meses, q se pued dividir en 2 fracciones.
- La mujer podrá optar por substituir est dcho po reducción d jornada en media hora con misma finalidad (madre o padre).
- Guarda legal: si cuidan a menor d 6 años, disminuido físico o psíquico q no desempeñe activ retribuida.
- Cuidado directo d familiar, hasta 2º grado d consanguinidad o afinidad, q por razones edad, accidnt o enfermedad no puedan valerse por si mismo, y q no desempeñe activ retribuida.

- De finalizar permiso de lactancia y el periodo de disfrute de reducción jornada, deberá preavisar con 15 días antelación a fecha que se reincorporará.

TEMA 19

19.1 Salario. Concepto.

Elemento esencial del contrato. Imprescindible para que exista contrato (Saldo/ remuneración/ retribución).

Concepto: (Art.26) Retribución en dinero o especie. Si es especie no podrá superar al 30% de la remuneración (de la totalidad de salario).

Complementos salariales.

- Personales. Se suele llamar pluses.
- *Por antigüedad*. En algunos convenios se ha quitado EETT dice que los tenían se les ha de mantener. A veces se le dice *plus de vinculación*.
- *Por tener título* Conocimientos También a veces te dan plus.
- *Idiomas*.
- Vinculados al trabajo.
- *Plus de peligrosidad* (tóxico, penoso), no es considerable si no se pacta
- *Plus de altura*.
- *Plus de nocturnidad*
- Calidad o cantidad. Porque rindas o produzcas +, puntualidad, producción.
- Cantidad Horas extras (haces + trabajo porque estás + tiempo)
- Vto superior al mes. No se cobran regularmente al mes Pagas extras (art 21) 2 pagas al año como mínimo. Por convenios puedes poner +.
- Paga de B°.

La cuantía de las pagas es la que se pacta en convenio o contrato pero como mínimo el SMI.

Se pueden prorratear las pagas si se pacta en el convenio. (Todo dividido entre 12 y se paga cada mes)

19.2 El SMI Salario Mínimo Interprofesional.

Lo mínimo que percibimos para trabajar Edad mínima 16 años, se tiene derecho a percibir el SMI (antes había de mujeres y de hombres). Desde hace 3 años solo 16 años.

Fijado por el Gobierno (art 27)

Incrementan según el nivel de IPC.

¿Cómo se fija? Se publica en el BOE, Utiliza el decreto (porque es gobierno).

El ejecutivo como facultad reglamentaria puede tener 2 vías (Decreto u orden ministerial OM)

19.3 Devengos extrasalariales.

Cantidades que percibe (Art. 26.2) sin salario.

- Indemnizaciones y suplidos por gastos. Para compensar gastos si trabajador fuera a otro lugar.

- Gtos de desplazamiento.
- De locomoción.
- Hotel/pensión
- Dietas Compensación d gastos d manutención.

Plus instancia, transporte, de prendas d trabajo, d herramientas.

No son salario, no cotiza.

Si las dietas superan las 7.800 pts sí, cotiza.

- Prestaciones d la SS. No son salario, no cotiza.
- Indemnizaciones por traslados, suspensiones d contrato o despido. No son salario, no cotiza.

19.4 liquidación y pago de salario.

Art. 29. Costumbres d mantener lugar d pago. (ants ibvas a un sitio a cobrar).

El tiempo puntualmt a la fecha convenida. En todo caso no puede excederse a 1 mes (antes se pagaba a la semana). Cómo máximo 1 mes.

El trabajador tendrá dcho a pedir anticipos a cta.

¿Cómo se justifica el pago? Hoja d salarios, nómina. Obligación d la empresa y dcho del trabajador.

La empresa tiene q conservar nóminas durant 5 años (la LISOS dic q es falta leve si no se conservan).

19.5 Protección y garantías del salario.

Art. 31, 32 y 33.

- **Puntualidad.** Fnal d mes como máximo, salvo cCC o contrato se pacte.
- La impuntualidad 29.3 art, devenga a favor del trabajador un interés por mora del 10% del adeudado (con carácter anual).
- El impago d salario o con retraso da derecho a un despido indirecto (pq el trabajador se quiere ir) dcho a indemnización.
- Propia LISOS infracción muy grave el impago o retrasos continuados a 500.000 como mínimo.

- **Inembargabilidad absoluta:** SMI inembargable cuando trabajador tiene deudas.

No siempre, pq hay excepción, podría ser embargado parte del SMI en caso d deudas alimenticias d hijos o cónyuge, solo el juez podría establecer embargo parte cuantía.

El exceso d importe del SMI se puede embargar, hay una escala.

- **Crédito privilegiado** Art. 32.

– Los 30 últimos días d salario (d trabajo) gozando preferencia absoluta respecto d otros créditos – Cuando empresas estén en suspensión d pagos –.

- FOGASA. Art. 33 Año 77.

Finalidad surgió d directiva d UE Para q trabajadores perciban cuando la empresa no pueda cubrir (insolvencia), suspensión d pagos o quiebra.

– *¿Cómo se financia el fondo?* Con las cotizaciones q efectuen los empresarios q tengan a su servicio trabajadores por cta ajena.

– ¿Q situaciones protege?

- En los casos citados, instruyendo expediente d comprobación d hecho, abonará a los traba el importe correspondient a 4 meses como máximo.
- Tb abona por extinción d contrato las siguientes cuantías:
- Despido colectivo o por causas objetivas: 20 días d salario por año.
- Despido improcedente o extinción contrato por incumplimiento d empresario: 25 días por año.
- La indemnización tendrá el límite máximo d una anualidad, sin q salario diario, base d cálculo pueda exceder el duplo del SMI.
- Para todo esto se tendrá q presentar acta d conciliación, sentencia o resolución admva.
- El plazo para solicitar estos pagos prescribirá al año desd la fecha d la resolución del reconocimiento d la deuda.
- En empresas con menos d 25 trabajadores, abonará el 40% d la indemniz legal q corresponda por la extinción del contrato or causas econ, organ, técnic o d producción

VI ALTERACIONES Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

TEMA 20

20.1 La facultad de dirección del empresario.

Los cambios q se prouzcán solo son posibles si no tienen carácter sustancial, como manifestación del ius variandi. Si son sustanciales exigirán acuerdos con el personal, según establece el art. 41 del TRETT,.

20.2 La clasificación profesional.

Se pacta básicamt mediant negociación colectiva. En su defecto el sistema se podría hacer entre empresa y representantes.

Una vez hecha la clasificación db agruparse al contenido d la prestación laboral (tú cuando firmas contrato a part d la modalidd contractual pactas la jornada, salario y categoría profesional).

En función d lo q irás a realizar y no d la titulación académica/profesional ni la retribución.

Puede surgir la polivalencia funcional (Art. 22.5), o la realización d funciones propias d dos o más categorías, grupos o niveles

Si trabajador cree q realiza actividades d categoría superior ¿pued reclamar? Sí, al empresario, si este t dic q no, podemos acudir ante el Jdo Social. Hay modalidad procesal Reclamación por categoría profesional

*** Posibilidades d q empresario varie las condiciones inicialmt pactadas d un trabajador.**

Poder unilateral , se le denomina OIUS VARIANDI.

A través del IUS VARIANTI se produce una d las alteraciones , facultad q consist en la movilidad funcional.

20.3 Movilidad funcional

Supone el cambio d puesto d trabajo entre categorías equivalentes (el puesto d trabajo ya no es inamovible).

Pero tiene unos límites:

- Respetar la titulación académica si se tuvo en cuenta, es decir no pasar d un puesto en el q se exigió otro en el q no.

Puede ser horizontal Cambio puesto pero misma categoría.

verticalA. Ascendente Categoría superior para ello tiene q tener razones técnicas justificativas.

B. Descendente.

Si está trabajando en categoría superior durant 6 meses en periodo d 1 año, u 8 meses en el de 2, tiene dcho a q se le reconozca el ascenso d categoría.

Si es ascendente, el trabajador dtendrá dcho a la retribución q correspond a las funciones q efectivamt realiza.

Si la empresa no t lo kiere reconocer (Art. 137 LTL, Texto Refundido de Proced Laboral), ant el Jdo Social.

Hay q aportar 2 informes Uno d ellos con la Dda, un informe eitido por la representación unitaria de los trabajadores (en el caso de qesstos organos no lo hubieran emitido en el plazo d 15 días, al demandant le bastará acreditar q lo ha solicitado.

Presentada la Dda, el Juez pedirá informe de la Inspección d Trabajo y S/S, remitiéndole copia d la Dda y d los documentos q se acompañen, deberá er emitido en el plazo de 15 días.

• Movilidad funcional descendente

Lo podrá hacer el empresario cuando:

- En estados d necesidad urgent d la producción y por el tiempo indispensable pero se t db respetar la caegoría y el salario, debe ser comunicado a los rpresentantes legales d los trabajadores.

20.4 Movilidad geografica

La empresa deb justificarlo, por una d las 4 razones siamesas:

- Económicas
- Técnicas
- Organizativas

- Productivas
- O contrataciones referidas a la actividad profesional.

A. Desplazamiento

El trabajador pasa a residir en población distinta, pero tiene carácter temporal.

Si supera 12 meses dentro del periodo de 3 años, ya sean continuos o alternos (los 12 meses) estaríamos ante un traslado.

– ¿Q hace empresario para trasladar? Informar con antelación, salvo si es superior a 3 meses que tendrá que avisar con 4 días hábiles.

– ¿Q puede hacer trabajador ante orden de desplazamiento?

Orden es ejecutiva, puedes impugnarla al Jdo de lo Social (Art. 138 LPL).

– ¿A que tiene derecho el trabajador desplazado?

- Compensación de todos los gastos de desplazamiento, dietas.. (pactado por convenios colectivos).
- Si periodo es superior a 3 meses, cada 3 meses trabajador tendrá derecho a 4 días de permiso laborales en su domicilio, sin computar como tales los de viaje, y gastos correrán a cargo de empresario.
- Los representantes legales de los trabajadores también tienen prioridad de permanencia en su puesto de trabajo.

B. Traslado.

Art. 40.1 TRET.

Carácter definitivo Cambio de residencia.

Se tienen que alegar razones productivas, técnicas, económicas u organizativas.

Hablaremos de:

- Traslado colectivo
- Traslado individual o plural.
- Traslado individual o plural

Cuando afecta a la totalidad del centro de trabajo que ocupan – de 6 trabajadores o que en un periodo de 90 días sin afectar a la totalidad de trabajadores comprenda menos de:

Nº afectados Plantilla

10 Menos de 100

10% Entre 100 y 300

30 300 o +

Es + facil el proced individual q el colectivo.

Si es traslado, se deberá comunicar a trabajadores representantes con 30 días de antelación.

– ¿Q pued hacer trabajador ant orden tçd traslado?

- ◆ Aceptar
- ◆ Acatar la orden e impugnarla al JSm tienen 20 días hábiles desde q sele notifica el traslado.
- ◆ Extinguir el contrato con dcho a indemnización.

– Temporales

– Los d ETT

– Los d obra os serv determinado.

– Eventuales (por circunstancias producción)

– Interinidad)

– En traslado individual si rescindes contrato tienes dcho a indemnización d 20 días d salario por año trabajado con máximo d 12 mensualidades.

• Traslado colectivo

Cuando afec a la totalidad dl centro d trabajo q ocup a + d 5 trabajadores o q en un periodo d 90 días sin afectar a la totalidad d trabajadores comprenda al menos:

Nº afectados Plantilla

10 Menos d 100

10% Entre 100 y 300

30 300 o +

• Diferencias procedimiento traslado colectivo e individual.

Db tener un periodo d consulta con los representantes d los trabajadores (Intentará nefgociar con representatnes..

El Estat dic q no será inferior a 15 días.

Llegado o no a acuerdo pued dcidir el traslado la empresas y ará lo mismo q si fuese individual, preavisará a trabajadores con 30 días d antelación y los efectos serán los mismos.

Recordar q tanto en desplazamiento como en traslado, tendrán preferencia d permanencia los represenants d trabajadores.

20. 5 Seguridad e higiene en la empresa. Ley de prevención de riesgos laborales.

Ley d 1995.

Art. 19 TREET.

Deb existir un delegado d d prevención.

- ¿Quiénes lo serán? Lo decidirán entre ellos (entre los representantes.

Hasta 50 trabajadores 1 (decisión del delegado o de los 3 delegados)

+ d 50 trabajadores 1,2 ,3...

Los delegados d prevención vendrán protegidos por garantías del art. 68 del TREET. (expediente contradictorio, crédito d horas mensuales retribuidas entre 15 y 40 o 50), permanencia, ..).

Tb pued existir el Comité d seguridad y salud): Órgano paritario y colegiado (tiene q haber representación d los trabajadores y empresa) (Por part de los trabaj los delegados d prevencion, y por la otra los representantes del empresario/s)

En las empresas d menos d 6 trabajadores el empresario podrá asumir personalmt lasfunciones d un delegado d prevención.

En todas las empresas con + d 50 trabajadores, habrá comité de Seguridad y Salud., se deberán reunir como mínimo cada 3 meses.

– ¿Quién tendrá dcho a acudir a reunión? El delegado sindical, con voz, pero sin voto, tb a reuniones del comité de Empresa.

– ¿Q suced si se incumple normativa d seguridad? Pued acarrear sanciones laborales, admvas y civiles.

– ¿Obligatoriedad d servicios médicos d empresa? Para las empresa q tengan 1000 trabajadors o +.

TEMA 21

21. 1 La facultad disciplinaria del empresario.

Amonestación d las faltas desde verbal a despido.

Para saber si se trata d falta grave, muy grave o leve debmos acudir al convenio colectivo.

Las sanciones d suspensión d sueldo llevan aparejada la suspensión de empleo, por lo q no se dee confundir esta sanción con la multa de haber, consistente en descontar una cantidad de dinero ya devengado por el trabajo realizado.

Art. 58.3 TREET no se podrán imponer sanciones q consistane n la reducción d su periodo d desccanos.

21.2 Procedimiento sancionador

– Leves: Se pueden comunicar verbalmt.

– Grave y Muy graves: Siempre or escrito. ¿qq dberá contener la comunicación?

- ◆ Los hechos. Si fuese despido: Fecha d los efectos, s hay sanción cuando se hará.

- ◆ Si sancionado es representante de los trabajadores deleg personal, sindical, miembro comité..), en las faltas graves y muy graves se abrirá expediente contradictorio (en el q deb ser oído el interesado y el resto de representantes si los hubiese)
- ◆ Cumplir obligaciones: Si es muy grave, informar a representantes de trabajador.
- ◆ Si es afiliado a sección sindical, el empresario antes de sancionar deb informar al delegado sindical si lo hubiera., sea cual sea su falta. (Recordamos nº mínimo trabajador para q haya delegado sindical=250)

Una vez comunicado a trabajador, ¿Se puede impugnar?

Sí, aunq sea la leve verbal puedes ir al JS para demandar.

– Plazo para impugnar= 20 días hábiles, sea leve, grave o muy grave, igual q en el despido disciplinario.

Se puede revocar total o parcialmente, sino la a comunicado por escrito la grave o muy grave, será nula.

Y si el sancionado es representante y no se hace el expte contradictorio o si es deleg sindical y no se informa a sindicato, será nula.

Una vez dictada sentencia por sanción no cabe recurso.

Si sanción es muy grave apreciada por el juez si q cabe recurso.

21.3 Prescripción.

- Leves 10 días
- Graves 20 días.
- Muy graves 60 días

En todo caso prescribirán después de 6 meses de haberse cometido sean como sean.

TEMA 22

22.1 Modificaciones sustanciales.

Las movilizaciones funcionales y geográficas no lo son

Art. 40 TRET El traslado aunq no esté en el art. 41 (modif sustanciales)

Se han de justificar las modificaciones sustanciales, técnicas, organizativas, productivas, económicas.

– Objetivo: Deben contribuir a mejorar la situación de la empresa

- Jornada (Ej, la tienes seguida, la partes)
- Horario (De 8 a 1, de 9 a 2)
- Cambio turno.
- Sistema de remuneración.
- Sist de trabajo y rendimientos.

- Funciones q exceden en los límites pa la movilidad funcional sería modificación sustancial.
- -->Traslado[Author:T].

Por mutuo acuerdo d las parts

Modificaciones Voluntad d una d las parts

Imposición legal: reforma normativa aplicable.

– Los sujetos dl contrato. En práctica solo al empresario.

Posibles cambios.

– El objeto: cambio prestación d serv, horario, cambio lugar trabajo, cambio categoría...

*** *Modif sustanciales y no sustanciales.***

SUSTANCIALES: Afectan a contenido prestación laboral pactada.

1.Modificación legal o cambio d régimen jurídico.

2. Modif d las condiciones d trabajo por voluntad conjunta d las partes.

– Por via colectiva. A través conv col, incorporación d cláusulas a cont.

- Por via individual.

3. Modif por voluntad unilateral dl trabajador. Tndría un valor d propuesta d nuevas condiciones.

4. Modif por voluntad unilateral dl empresario (ius variandi)

ius variandi modifique alguno d los elementos dl contrato d trabajo en atención a existencia d determinadas causas justificativas. Manifestación dl poder d dirección.

*** *Clases modif sustanciales:*** D carácter individual o colectivo (proceden d acuerdo o pacto colectivo, o bien d decisión unilateral dl empresario d efecto colectivos.

Serán sustanciales modif funcionales y d horario d trabajo q afecten en periodo d 90 días a::

- 10 trab en empr con menos d 100.
- 10% entre 100–300
- 30 en 300 o +.

*** *Causas:*** Econ, técnicas, organ o d producción

*** *Procedimientos y efectos***

◆ ***Modif individuales***

- Decisión modif sust d condic trabajo d carácter individual comunicar a trab y represent legales con antelación minima d 30 días.
- Opciones dl trab:

- ♦ Aceptar.
- ♦ Si afecta a jornada, horario o régimen trabajo, resultase perjudicado percibir indemnidad de 20x9.

Si fuera el sistema de remuneración o el sistema de trabajo a rendimiento, el trabajador no tiene derecho a solicitar resolución de contrato ni percibir indemnidad, a no ser que redunde en perjuicio de su formación profesional (los derechos a asistir a exámenes, elección turno para poder estudiar...) o menoscabo de su dignidad.

- ♦ Pueden impugnar la jurisdicción, se inicia el proceso con demanda, presentada en plazo de 20 días hábiles a la notificación; contra esta sentencia no cabe recurso; si la medida es declarada injustificada, derecho a trabajar a mismas condiciones, si empresario no lo hace indemnidad de 45x42 a trabajar como en despido improcedente.
- ♦ **Modificación colectivas**
- En las condiciones de trabajo precedida de periodo de consultas con representantes legales de trabajo, no superior a 15 días.
- Fin periodo, notificar al trabajo la decisión sobre modificación, la cual surtirá efectos en plazo mínimo de 30 días.
- Si no hay acuerdo en consultas: Se puede modificar, ejercitando acción de conflicto colectivo, así como la acción individual de los afectados. (Si trabajo estaban de acuerdo pueden demandar a representantes legales).

22.2 Garantías por cambio de empresario: Sucesión de empresa o subrogación.

- No extinción de contratos.
- Conservación de derechos adquiridos por trabajador.
- Subrogación del nuevo empresario en derechos y obligaciones del anterior.

Cambio de titularidad puede ser por causa de muerte, o inter vivos.

Si es inter vivos:

- Obligación del cedente, y en su defecto del cesionario, de notificar dicho cambio a los representantes de trabajo.
- Obligación de responder (cedente y cesionario) solidariamente durante 3 años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión, y que no hubieran sido satisfechas.
- Ambos responderán solidariamente no solamente de las obligaciones contraídas antes de la cesión, sino también de las posteriores, en las transmisiones inter vivos declaradas delictivas (cuando cesión fuera declarada delito).

TEMA 23

Voluntad empresario Despidos.

23.1 Extinción por voluntad conjunta, de las partes.

**** Por mutuo acuerdo***

Libertad de forma Verbal o escrito (cuando digo que no sigo), el finiquito es una forma de indicar una extinción por mutuo acuerdo.

FINIQUITO: Expresa voluntad de las 2 partes.

- Compromiso de no reclamar nada +.
- Valor liberatorio, una vez firmado, ambas partes desligan completamente, renuncian a reclamar, pueden hacerlo de todas formas pero es + difícil.

- Si lo desean las parts pueden pactar una indemnización.

****Causas consignadas en el contrato***

Han d ser válidas y no constituyan abuso d dcho (Por ej. El contrato kedará extinguido si trabajador enerna nula)

****Termino fianl***

Hac ref a elementos d contrato (q podian ser esenciales o accidentales)

– *Esenciales*: Consentimiento, objeto y causa.

– *Accidentales*: Termino.

El termino se deb denunciar (comunicar a la otra parte su fin). Requisito esencial en los contratos temporales (sino t consideras fijo) por tiempo indeefinido.

Hay q avisar con antelación, los contratos superiores a año con 15 días; tndríamos q ir a mirar convenio colect, primero lo q diga el convenio luego el TREET.

– Eventual por circuns produccin. Duración máximo 6 meses, convenio sectorial pued est periodo.

– Formación/prácticas: prórrogas. Si no dennciamos fin, hasta 2 años q es el tiempo máximo.

Cab indemnización por fin contrato, expiracion del tiempo si se ha pactado.

23.2 Extinción por voluntad del trabajador

Decisión personal, dimision, cese voluntario.

Si kieres tner dcho a indemn tienes q preavisar con 15 días si el contrato es superior a 1 año (En función convenio colect o costumbre) . En convenios preaviso va en función d categoría profesional..

Si no se da preaviso, acarrear con responsabilidad, la empresa pued descontar d la liquidación tantos días como no ha dado d preaviso (convenio del bingo art. 15).

23.3 Extinción ajena a la voluntad d las partes.

**** Q afecte a trabajador***

- *Muerte*. Por el carácter personal.
- *Incapacidad Permanente Total Absoluta* gran invalidez. Si no hay posibilidad d revisión en 2 años, pq quepa la posibilidad d mejoría en esos 2 años, entonces se le reservaría el puesto d trabajo durant 2 años.
- *Jubilación*. Si cumples 65 no estás obligado a jubilart, salvo conv colect pact la edad d jubilación.

Jub parcial: A partir 60.

Jub ordinaria: A los 65.

Jub anticipada: A los 60

***Q afecten a empresario.**

- Muerte.
- Jubilación.
- Incapacidad Total y Absoluta

23.4 Especial consideración de la excedencia

A. Excedencia voluntaria

Solicitada por trabajador cuando lleva al menos una antigüedad d un año. Su duración será entre 2 y 5 años, pudiéndose ejercitar est dcho si no han transcurrido 4 años dsd la anterior.

Para atender el cuidado d cada hijo, por naturaleza o adopción o en los supuestos d acogimiento, tanto pmanente como preadoptivo, ac contar desde la fecha d nacimiento, d la resolución judicial o admva, tendrá 3 años.

Durant el primer año tndrá dcho a la reserva del puesto y transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente, en cualquier caso el reingreso es automático.

Para cuidar a familia, hasta el 2º grado d consanguinidad o afinidad, salvo se establezca duración superior en conv. Col. Máximo 1 año.

Si 2 o + trabaj gneran st dcho por el mismo sujeto causante, el mismo empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas d funcionamiento d la mepresa.

B. Excedencia forzosa

Da dcho a la conservación dl puesto y al cómputo d la antigüedad d su vigencia, se cnsignará por la designación o elección para un crgo público q imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro dberá ser solicitado dentro dl mes siguiente al cese en el cargo público.

TEMA 24 (5/12/01)

24.1 Despido disciplinario

TRET Art. 54

Recordar IUS Variandi, manifestación del poder d dirección.

(* Inspección Trabajo es la q acud a LISOS, sanciona a admón, para sancionar).

Despido por incumplimiento grave y culpable dl trabajador.

- Faltas repetidas e injustificadas d asistencia o puntualidad al trabajo.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

- Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas q trabajan en la empresa o a los familiares q convivan con ellos.
- Transgresión d la buena fe contractual, así como el abuso d confianza en el desempeño dl trabajo.
- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento d trabajo normal o pactado.
- Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamt en el trabajo.

*** *Requisitos formales.***

- No se suele dar preaviso.
- Carta por escrito, pq es falta muy grave, sino se hace por escrito no puedes justificar las faltas cometidas. (constaré, causas dtalladas y fecha d efectos dspido).
- Si eres representant trabajadores, antes hay q instruir expte contradictorio, y tendrán q ser oídos el represent y resto d represent.
- Si eres afiliado a sindicato dar audiencia antes al delegado sindical.

*** *Opciones dl trabaj cuando le despiden.***

- Aceptar con resignación, tiene dcho a liquidación por partes proporcionales (pues siempre q se extingue un contrato).
 - Interponer Dda ante JS, pero antes se hará la conciliación previal al SCI, Servei d Conciliacions Individuals
- Días para impugnar dcisión d despido 20 hábiles.

Una vez acabado juicio, sentencia dictada escrito, no as viva voz, excepción, interesan los efectos del despido:

- Procedente.
- Improcedente
- Nulo.

Cuando haya cumplido con requisitos formales, y cuando acredite incumplimiento.

–Consecuencias para trabajador: Extinción d relac laboral, no tiene dcho a indemnización, ni salario d tramitación.

Dcho a paro con sentencia d precedente, pero solo podrá cobrarlo transcurridos 3 meses dsd la sentencia.

No haber cumplido requisitos formales (comiçunic del despido por ej verbalmt se considerará improced).

Q no se hayan demostrado faltas

– Consec para el trabaj: Da la opción a la empresa para q en plazo d 5 días a partir d q reciba la entencia a:

- Readmitirlo (pagar salarios tramitación dsd q le despidió, 45 días d salario por año d serv con top d 42 mensualidades. Aunq le indemnic tb le aonará los salarios d tramitación.

•

- Si despedido es representante d los trabaj, es una garantía, la opción d continuar o no será decisión dl trabajad.

– Limitación salarios d tramitación: ¿Cómo se pued limitar para q no te tengan q pagar todo?, Si en e acta d concil previa, reconoc la empre improcedencia del despido y ofrec indemniz al trabajador, y ést no acepta, empresa solo pagará hasta esa fecha sin seguir devengando hasta el día d juicio. Por tanto si empresa sap q no ganará juicio y q tendrá q indemnizar hará esto, ya q si no paga +.

– Ants se dclaba nlo si se incumplían los requis formales.

– Cuando la actuación d la empresa, aunq hay ahabido un incumplimiento, el movil d la causa haya sido una discriminación q prohíba la ley (ej. No kerer mujer embarazada) o una violación d dchos fundamentales y libertades públicas.

– Despido durant permiso por maternidad Nulo.

– embarao Nulo

– excedencia por cuidado familiar Nulo

24. 2 Despido indirecto. Art 50 TRET

Solicitado por el trabajador, causas justas:

- Modificaciones sustanciales en condiciones d trabajo q redunden en perjuicio d su formación profesional o en menoscabo d su dignidad.
- Falta d pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado
- Cualquier otro incum grave d sus oblig por part del emp, salvo los supuestos d fuerza maor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones d trabajo en los supuestos previstos en los art 40 y 41 d la present Ley,, cuando una sentencia judicial haya dclarado los mismos injutsstificados.

El trabajador tndrá dcho a la indemnización igual q en el despido improcedente. Indemniz d 40 x 42 mensualidades. Salario d tramitación No hay (pues ha estado trabajando mientras llegaba la sentencia).

La rescisión se solicitará al JS. Hay q hacer Dda, la dclaración d escisión t la dará el JS y luego solicitarás indemnización , el trabajador sigue trabajado hasta q conoc la sentencia.

24.3 Despido colectivo. Art. 1 TRET

Por causas productivas, econ, organ, tecnic, cuando en periodo d 90 días afecte al menos:

– 10 trabajad en empresas con menos d 100 trab.

– El 10% d trab en las de entre 100–300.

– 30 trab en las d 300 o +

– Cuando la extinción de contatos afecte a la totalidad d la plantilla, siempre q el nº d trabajadores afectados sea superior a 5, cuando aquél se produzca como consec d la cesación total d su activ empresarial fundada en las mismas causas (organ...)

– Por fuerza mayor: Obliga a empresa a cerrar, se abrirá expte tb, necesita autorización d la AL, inspector verá a ver.

- ♦ Efectos: Indemniz d 20x12 igual q en objetivo. AL pued acordar en la reslución q toda o part d la indemniz la abone la emp o el FOGASA:

*** Procedimiento a seguir.**

ERE, Expediente Regulación d Empleo Se necesita para estos despidos autorización admva.

Normalmt el expte se inicia por empresa, o en su defecto por los representantes d los trabajad.

Al inicio d expete, simultaneamt se abrirá periodo d consultas con representantes legales d trabajad.

Comunicación a autoridad laboral y a represent irá con la docum necesaria para areditar las causs, mediante escrito, .

Recibida solicitud, autoridad laboral comprobará si reúne requisitos exigidos, y si no da 10 días para q empresa lo haga, sino archivo.

Autoridad Laboral comunicará iniciación del expte a entidad gestora d la prestación por dsemplo, y recabará con carácter preceptivo, informe d la Inspección d Trabajo y S/S sobre las causas q lo motivaron.

– Si en el periodo d consultas hay acuerdo; se le comunicará a La autoridad laboral, ésta dictará resolución en 15 días naturales (pq es admvo), en la q podrá autorizar extinción, dando dcho a indemnizaci pactada en el periodo d consultas, o en su defecto, 20 días con un top d 12 mensualidades, cantidad d la q el 40% la cobrará del FOGASA, cuando la empresa tenga menos d 25 trabajad.

– Si en periodo d consulta no hay acuerdo. Tb comunicamoa a autoridad laboral y ésta decidirá si extingue o no.

24.5 Despido Objetivo. Art. 52 TRET

- Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida en posterioridad a su colocación efectiva , la ineptitud existente con anterioridad al periodo d prueba no se considerará.
- Por falta d adaptación del trabajadro a modificaciones técnicas, cuando dichos cambios sena razonables y hayan transcurridos como mínimo 2 meses..
- Cuando exista la necesidad objetivamt acreditada d amortizar puestos d trab por causas (del art. 51.1 del despido colectivo).....
- Por faltas d asistencia al trabajo, aún justificadas, pero intermitentes, q alcancen 20% djornadas hábiles en 2 meses consecutivos o 25% en 4 meses discontinuos, dentro d periodo d 12 meses, siempre q indice d absentismo del total d la plantilla supere el 5% en los mismos periodos d tiempo.

Si nº d trab es menor q 25 empresa no va por via d despido colectivo, sino objetivo.

No tendrá q comunicar a la autoridad laboral)AL, no expte.

Diferencias únicamt en el procedimiento, dberá cumppilir requisitos del Art. 53 TRET;

- Comunicar por escrito al trabaj expresando causa.
- Poner a disposición d trabaj en el mismo mmomento del escrito la indemnización d 20 días por año d

servicio con máximo d 12 mensualidades., podría no ponerla si la causa fuese económica.

- No cal periodo d consultas con representantes legales.
- Dar preaviso de 30 días, dando copia a la representación legal.

*** ¿Q podrá hacer trabajad?**

– Interponer Dda en plazo d 20 días hábiles.

Mismos efectos q despido disciplinario pero hay modificaciones;

- *Procedente.*
- *Improcedente.* Si empresa opta por readmitirlo, tendría q devolver la indemnizc.

Si opta por indemnizar, tendría q cumplimentar hasta las 40x42 en lugar d las 20x12.

- *Nulo.* Si no cumple con requisitos formales d comunicar por escrito o poner a disposic indemniz, móviles d discriminación, choss fundamentales....

*** REPASO**

Periodo d consultas: – Modif sustanciales.

– Traslado colectivo.

– Despido colectivo.

FOGASA Cuando por insolv, susp pagos, quiebras emp no pued pagar salarios o indemnización.

TEMA 26

26.1 Relaciones laborales d carácter especial Art. 2 TRET.

- Personal d alta dirección.
- La del servicio del hogar familiar.
- La d los penados en las instituciones penitenciarias.
- La d los deportistas profesionales.
- La d los artistas en espect públic
- La d personas q intervengan en operaciones mercantiles por cuenta d uno o + empresarios sin asumir el riesgo y ventura d aquellas.
- La d los trabaj minusválidos q presten sus serv en centros especiales d empeleo.
- La d los estibadores portuarios q presten serv a través d sociedades estatales o d los sujetos q desempeñen las mismas funciones q éstas en los peurtos gestionados por las CCAA (Com Aut).
- Cualquier otro trabajo q sea expresamnt dclarado como relación laboral d caráct especial por una ley.

Todas ellas reúnen las características q definen la relación laboral: Voluntaria, persnal, remunerada, subordinada, por cuenta ajena.

**** REPASO.** ¿Quién tiene facultad reglamentaria? El ejecutivo Gobierno=Presidente y ministros Consejo d Ministros es el q aprueba los RD.

Parlamento= Poder legislativo

26.1.2 Personal d alta dirección.

Tb llamados altos cargos y directivos.

- Ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica d la empresa, y relativos a los objetivos grales d la misma.
- Actúan con autonomia y plena responsabilidad sólo limitadas por órdenes e instrucciones d ordeesnes superiores d gobierno y admón d la entidad en q respectivamt ocupe aquella titularidad.
- Lo q le caracteriza, es la participación en la toma d dcisiones, en actos fundamentales d gestión d la activ empresarial.
- **Contrato:** Escrito.
- **Periodo d prueba:** Duración común máxima según TRET=6 meses, aquí máximo 9 meses, siempre q sea indefinido.
- Cab suscripción d **pacto d permanencia** cuando el directivo haya recibido especialización profesional con cargo d la empresa durant un periodo dterminado, tndiendo dcho el empresario a percibir indemn por daños y perjuicios si el trab abandona el trabajo antes d término fijado.
- **Duración d contrato:** Pactada por las partes.
- **Contrato blindado:** Solo aparece en est tipo d rel laboral.

Representa posibilidad d pactar indemniz muy superiores a las legalmt previtas, es dcir si empresa dcid prescindir d mí me forrarñe.

– Extinción del conrato

- **Dimisión:** Dberá dar un preaviso d 3 meses o llegar hasta 6, si es indefinido o d duración superior a 5 años., d lo contrario da dcho a empresario a percibir indemniz equivalent a salarios del periodo incumplido
- **Pued darse por voluntad del directivo basado en incumplimiento del empresario o sucesión d empresa o cambio d titularidad.** Indemniz d 7 días d salario con máximo d 6 mensualid
- Empresa dsist, no kiero q sigas, tb tiene q dar preaviso con 3 meses y máximo 6, d lo contrario directivo pued cobrar indemniz equivalent salarios d periodo cumplido.
- Si es despido disciplinario improcedente o nulo: Indemniz pactada en contrato y en defecto d 20x12, sin q se devenguen salarios d tramitación, salvo pacto expreso en contrato. (como en el objetivo).
- Para fijar indemniz solo se tiene en cta el salario en metálico (pues pued cobrar tb participaciones...)

Un alto cargo no pued ser elegido como representante ni tampoco elector, pues son casi como empresarios.

26.1.3 Representantes d comercio.

- No asumen el riesgo d la operación, intervienen, intermedian.

- Contrato por escrito, dur determinada, con máximo d 3 años.
- Comisiones por vtas.
- + cantidad fija.
- Cantidad fija
- Tienen una zonna geográfica asignada.

26.1.4 Servicio del hogar familiar

Cuidado personas, jardinería, chofer paricular, guardaespaldas....

- **Contrato:** escrito o oral. Si no se hac escrito se presume q duración es d 1 año y q los primeros 15 días son periodo d prueba.
- **Remuneración:** Mínimo Sal Mín Interp SMI, en especie puede llegar hasta el 45% (normalmt el 30%)
- Jornada d 40horas máximo, 9 horas d trabajo efectivo al día, con 2 horas para la comida, no computables como d trabajo.
- Dcho a dos pagas como mínimo d 15 días.
- Dcho a vacaciones d 30 días natura.
- No existen contratos blindados.
- Indemniz 7 días x 6 meses, si es disciplinario 20 días x 12 meses.

VII LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

TEMA 27

27.1.1 Individuales o plurales

Titulares o identificados en conflicto son trab, se resuelven int d carácter singular.

Si sumamos varios conflicots= Conflicto plurar.

- **Solución:** Afecta a los q plantearon o intervinieron en el conflicto

27.1.2 Colectivos.

Exige existencia d trabajad e itnerés colectivo a defender.

Titulares d conf colectivo: Slo los organos d representación entendiendo en las empresas como en sindicatos

- **Solución:** Afecta a todo el grupo o colectivo implicado

Ej.: Cualquier Ddad planteada por recibir salario0individual (se han identificado)

Ej.: Impugnación d conv colectivo Afectará a todo el grupo anuq no se hayan enterado.

27.2 Por la pretensión: jurídicos o d reglamentación

– **Jurídicos**: Cuando lo q se discut es la interpretación d una norma, trabaj lo ven d una manera y emp d otra (Ej. Cláusula d contrato) pueden ser resueltos por el JS.

– **D Reglamentación**.

Objeto: Intentar o solicitar q se cambie las norma vigente., únicamente d carácter colectivo.

27.3 Precediminto conflicto colectivo.

* ***Legitimados***: Representantes d trab o d empresarios en el ámbito del conflicto, sindicatos y asociaciones empresariales.

* ***Requisitos***: Escrito con nombre, apellidos, domicilio y carácter d las personas q lo llantean y derminación d trabajad y empresarios afectados así como hechos o peticones a la AL

Esto se tramita ***via admva*** ante la AL, tb se puede tramitar ***ant la jurisdicción laboral*** ¿Ant q organos? Ante JS, TSJ o AN, pero no Trib Supremo, en función del ambito a uno u otro.

Una vez iniciado preceso no se pueden hacer huelgas, contradicción, pacífico o no pacífico?.

* ***Via extrajudicial***. Trib Laboral d Catal (Órgano paritario, representa a sindicatos + representativos...)

El Trib lab d Catal conoce conf indiv y colect, pero no tiene competencia para conocer en materia d regimen disciplinario.

A. Conciliación.

* ***Medios d solución***: B. Mediación.

C. Arbitraje

A. Conciliación

Aparece figura d conciliador. Intenta q las parts se pongan d acuerdo. Ést acepta posición d las partes.

B. Mediación

Se nombra a un mediador y ést propone una solución (suele ser un inspector d trabajo) Ante A.L. (Juristas, Jueces, Magistrados, catedráticos...).

Partes aceptarán o no.

C. Arbitraje

Las parts voluntariamt se someten a arbitraje d un 3º o 3ºs, les gust o no aceptaraán.

Puede ser::

- Voluntario
- Obligatorio
- Privado.

LAURO ARBITRAL Fallo dictado en arbitraje. Su eficacia es la misma q si hubiesen tenido acuerdo entre las partes.

Exist posibilidad d q exista arbitraje obligatorio, solo lo pude imponer el Gobierno d cualquiera d las CCAA en los casos:

- ♦ Cuando haya gra interés, para poner fin a hulegas grales, q peligre salud d la gente...

TEMA 28

28.1 Huelga. Concepto y régimen jurídico.

Manifestación d los conflictos colectivos, mmodo d presión, dcho individual.

Causa d suspensión dl contrato

Dcho constitucional fundamental (así como el dcho a libre sindicalización y el d la tutela judicial efectiva).

Regulación actual: Dcreto ley dl 77 antrrior a Const, sigue vigent excepto algunos art drogados por inconstitucionalidad.

Recordar: Incompatible ej d huelga si se ha iniciado el proceso d conflicto colectivo.

Cláusulas d paz social Cláusula q figuar en convenio mediant la cual, trab se compromet a no hacer huelga a cambio d cosnseguir otras ventajas o compensaciones, compromiso d no ej dl dcho.

- Sindicatos con implantación.
- Representants d los trabajadores.
- Propios trab por mayoría.

RECORDAR: Asambleas en el lugar d trabajo, fuera d jornada d trabajo.

*** Procedimiento Requisitos.**

- Comunicación a empresa y a la A.L (diremos quien la convoca, se verá si están legitimados o no, la fecha d inicio...).
- Dar preaviso d 5 (emp privadas) o 10 días (emp d serv públicas).
- Se dberá dsignar un Comité d Huelga y servicios mínimos. Con nº máximo d 12 miembros, q sean trab afectados por huelga.
 - ♦ Finalidad d l comité: Garrantizar durant huelga pla prestación d serv necesarios para seguridad d pers y copsas, si no presta esta participación huelga considerada d ilícita o abusiva.

Se dberán cubrir unos serv mínimos para la segur d personas, y d cosas d interior dl trab..

Piquetes informativos Los q van con pancartas.; pueden convencer o impedir q trabajes, y tu podías hacer lo q querías.

– Efectos: Suspensión d oblig a cotizar y no da dcho a desempleo ni a IT q surjera durant la huelga.

*** Huelgas ilegales.**

- Por motivos políticos, ajenos al int profesional d los trab afectados.
- Huelgas d solidaridad, no afectan directamnt el int profesional, ej, admvos por int d hosteleria.

Efectos: Posibles sanciones disciplinarias, despidos para los trabaj q la inducieron, organizaron o dirigieron, pero no para los meros partícipes.

*** Huelgas abusivas.**

- Huelga rotatoria: huelgas por categorías, por ej, 1º una sección, luego otra...
- Huelgas d sectores estratégicos. Con finalidad d interrumpir el normal proceso productivos.
- Huelgas d celo o reglamento: Objeto d entorpecer o paralizar el mismo.
- Por acuerdo entre las parts del conflicto=misma eficacia q conv col.
- Por dcisión trab, ya sean ppq dsisten o pq desean seguir por proced pacífico: proced d conf colet, q no interrump la prest d trabajo.
- Gobierno, si dura mucho y perjudica mucho, establece arbitraje obligatorio, cuyo incumplimiento por los trab será causa justa d despido.

28.2 Cierre patronal. Concepto y régimen jurídico.

Defensivo: constitucional.

Cierre patronal

Ofensivo: inconstitucional. Tiene finalidad reforzar pretensiones dl emp para variar en su favor las condicnes d trabajo hasta entonces vigentes.

Surg en conflicto colectivo.

Constit reconoc est dcho.

- Evitar violencia s/personas , instalaciones, inmuebles.... (pues se vean los piquetes por ahí...).
- Cuando hay una ocupación ilegal d la empresa (Q se not la presencia d violencia o daños)
- Cierre lock-out , lo q se busca, es q trab no pueda trabajar por imposibilidad material y en consecuencia no podrá cobrar.

– Cuando el volumen d inasistencia

*** Procedimiento para poder cerrar**

Se producirá después d la huelga o dl conflicto llevado a cabo por los emp.

Se db comunicar a la A.L en las 12 h siguientes al cierre.

– ¿Cómopued finalizar el cierre patronal? Pq emp y trab dcidn normalizar su situación, seguir trabaj d forma pacífica.

¿Q A.L iría? El inspector d trabajo.

Si fuese ilegal Apart d posibles sanciones, trabajador no pierd salario, ni dcho a dsemplo, cotiza a S/S...

REPASOS

* CUANTÍAS MONETARIAS, PECUNIARIAS.	
5000 PTS	– Sanción leve (mínimo).
25.000PTS	– Dpósito para interponer recurso suplicación, solo empresa
50.000PTS	– Dpósito recurrir en Recurso d casación.
	– Subinspector pued proponer sanciones superiores a 50.000 pero necesita visado dl acta por el inspector
300.000PTS	– Cantidad mínima para recurrir, en reclamaciones d cantidad si es inferior no suele caber recurso.
15.000.000	– Máxima sanción q se impone a empresas (LISOS) salvo prevención d riesgos laborales q pued llegar a 100 millones.

1	– 1 deleg personal para empresas d entre 6 y 30 trabajadores. – Órgano unipersonal el JS, un juez...
3	– 3 Deleg d personal para empresas entre 31–49 trab. – 3 miembros en mesa electoral (president y 2 vocales)
5	– N° mínimo d Comité d empresa. (máximo 75)
12	– Comisión negociadora cuando conv col es d ambito...
13	– Comité intercentros, n° máximo
15	– N° máximo comisión negociadora cuando conv es superior a em o ámbito sectorial.
Entre 3 y 30	– Comité Empresa Europeo
50	– N° mínimo para q empresa pueda tner Comité d Empresa y d Seg y salud.
75	– N° máximo miembros Comité empresa (y mínimo 5)
250	– N° mínimo d trabaj para q haya deleg sindical.
1000	– 1000 trab para q haya serv médico (o en + d un país d la UE divididos, en al menos dos centros como mínimo, diremos empresa en comunidad europea)
1500	– N° d trab para representar al sindicato a nivel autonómico o 15% d órganos d la representación.
10%	– Para q sindicato sea + representativo a nivel estatal. Ambito negoc colectiba: Legitimadas las patronales q tengan 10% d las emp asociadas a ésta y q empleen el 10% d trab tb.
15%	– Para tner condición d sindicato + represent a nivel autonómicos.
25%	– Posibilidad d contrato d jubilación parcial, reducción d jornada entre el 25% y 85%, para q se pueda suscribir un nuevo contr.

30%	– % Máximo retribución en especie, excepto en el servicio del hogar familiar hasta 45%
40%	– Indemniz q abona el FOGASA por despido objetivo en empresas con menos d 25 trabajad.
45%	– % retrib posible en especie en servicio del hogar dfamiliar.

3 h	– Consideradas trabajo nocturno si están entre las 22h y 6h, o 1/3 en proyección anual q incida en est horario.
4'5 h	– H realizadas por trab menor 18 años para q se considere jornada continuada.
6h	– H realizadas por trab menor 18 años para q se considere jornada continuada
8h	– Jornada máxima menor.
9h	– Jornada máxima mayores edad.
12h	– Descanso entre jornada y jpornada.
40h	– Duración máxima d jornada en computo semanal. – Máximo horas retribuidas mensuales.
48h	– Plazo d preaviso para dcidir si se va convocar asamblea.
80h	– N° máximo h extras anuales.

1'5 días	– Interrupción semanal o 2 días si es menor d 18 años.
2 días hábiles	– Para presentar escrito d aclaración d una sentencia (q t rectifique un error, p ej q se equivoquen con el nombre.
3 días	– Proceso electoral: Para redactar acta d escrutinio por la mesa electoral.
4 días	– Dntro dl proceso. El q ha puesto Dda, para subsanar dfectos, t dicata en sentecncia.
5 días	– Dictar sentencia el JS, y si no estás d acuerdo, anunciar Rec d Suplicación. – En matria disciplinaria para ejercitar el dcho d readmitirlo o indemnizaarlo. – Movilidad geográfica: Cuando desplaz es superior a 3 meses hay q avisar con esta antelación.
8 días	– Indemn d 8 días por año trabaj en contrato por duración dterminada.
10 días	– Par registrar contrato en Oficina d Empleo Público. – Para publicar d conv colect dsd q se presenta en registro. – Prescriben las faltas leves dsd q se tiene conocimiento.
12 días	(Algo d contrato)
14 días	Fiestas laborales anuales.
15 días	– Conciliación, suspend el plazo d caducidad en 15 días. – Contratos superior a un año, dbn preavisar cuando se van con 15 días. – Inspección: Plazo dl supuesto infractor para las alegaciones q crea convenient, si aparecieran dscansos, tb es lo mismo. – Permiso d matrimonio
20 días	– Plazo d caducidad para impugnar dspido disciplinario objetivo. – Impugnar sanciones.

	– Impugnar traslado si no estás d acuerdo. – 20x12 indemn en despido objetivo y colectivo. – 20x12 indemniz en traslado. – 20x9.... – Prescripción faltas graves. – Para reclamar a JS periodo d disfrut d vacaciones q pueda ser 20 días o 2 meses..
25 días	– Modulo indemniz FOGASA opara dspido improcednte.
30 días	– Para impugnar acta d concil previa. – Duración mínima d vacaciones. – Preaviso al trabaj en los casos d traslado, modif sustanciales y despido objetivo. – Los 30 últimos días gozan d preferencia absoluta.
33 días	– Modulo d indemniz despido objetivo contrato fomento indefinido.
45 días.	– 45x42, Indemniz imporecednte, indirecto
60 días	– Prescripción faltas muy graves y sino 6 meses dsd q se cometieron. – El exceso d 60 días d salario d tramitación corre acargo dl Estado.
90 días	– Si en est periodo se extingue contrato a n° dterminado d trabajad despido colectivo.
120 días	– Top máximo responsabilidad d FOGASA por salarios.

SEGURIDAD SOCIAL

TEMA 30

- Protección a familia.
- Protección de la salud.
- Protección a disminuidos físicos, sensoriales o psíquicos.
- A 3ª edad.

31.1 Campo de aplicación.

**** Modalidad contributiva.***

Restultado d cotizacones previas pagadas.

- Trabajadores por cta ajena.
- Traab por cta propia o autónomos.
- Socios trabajadores d cooperativas d trabajo asociado.
- Estudiantes.
- Funcionarios (públicos, civiles, militares...)

Comprende a: Españoles q residen en Esp y extranjeros legales, q ejerzan actividad en terriotorio nacional e incluídos en apartados anteriores.

*** Modalidad no contributiva.**

Carácter asistencial, protege a residents en territ nacional con situación d necesidad, no recursos económicos. Ej.: Familias con hijos a cargom, invalidez.....

Junto esta modalidad tñemos la ayuda familiar o subsidio por desempleo, q no reunen condiciones o las han agotado (familias q han agotado el desempleo q tienen a cargo hijos).

Prestación por desempleo: fruto d contribuciones, no es lo mismo q subsidio.

*** Exclusiones d la S/S.:** Socios d sociedades patrimoniales.

3.2 Modalidad contributiva.

Estructuración dl sistema: Reg. Gral: Traabajad por cta ajena, represent comercio (era relación d trab especial), deport profes.

Reg. Especial: Autónomos (RETA), agrario, empleados hogar, estudiantes....

Gestión d la S/S.

Correspond al Estado, la ordenación, jurisdicción e inspección d la S/S, pudieendose entender la gestión como el conjunto d instrumentos q hacen funcionar el dispositivo jurídico necesario q mueve la msma.

La organización d la gestión en materia d S/S se efectúa por el Ministerio d Trabajo y Asuntos Sociales, a través d la Secretaria del Estado d la S/S....

Entidades gestoras: Organismos intermediso entre el Estado y personas protegidas por la SS/S, dotadas d personalidad jurídica, a través d las cuales el Estado lleva a cabo sus funciones en dicha materia.

- INSS Instituto Nacional d la S/S.

Gestiona prestaciones d la jubilación, invalidez, IT, maternidad...

- TGSS Tesoreria Gral d la S/S.

Gestiona los rtecursos d la S/S, altas, bajas, cotizaciones....

- IMSERSO (ICASS)>> Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, en Catal Institut Català d'Assistència i Serveis Socials.

Asume gestión d pensiones, en su modalidad no contributiiva, d invalidez o jubilación, tb serv complementarios d las prestaciones (rehabilitación, 3ª edad...), tb protege a los inmigrantes.

- INSALUD (ICS) Instituto Nacional d la Salud.

Gestiona asistencia sanitaria.

- INEM Gestiona prestaciones por desempleo.

Parcialmt atribuida a la Generalidad d Cataluña, pero esta no gestiona sino, es por la Admón del Estado Centra. INEM el desempleo, OTG el empleo.

- Entidades colaboradoras: Entes privados, asumen determinadas áreas de gestión de la S/S, en concurrencia y coordinación con las entidades públicas.
- MATEP Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- EMPRESAS Pueden ser obligatorias o voluntarias.

Oblig: Pago delegado de la prestación económica. Empresa está obligada a adelantar el dinero al trabajador. Es directa, cuando el trabajador se le da de baja y cobra directamente por la S/S, las bajas, al mes siguiente se le devolverá, pago delegado.

Voluntaria: En el pago de la prestación por desempleo parcial (IT)

3.3 Actos de encuadramiento. Cosas a cumplir

1. Comunicación de apertura a A.L. No requiere autorización administrativa. La comunicación tienen obligación de hacerla los empresarios.

Plazo de 30 días al inicio de la actividad.

2. Solicitar el N° de inscripción de la S/S por parte de la empresa. Código Cta Cotizac, único y válido para todo el territorio nacional. La empresa con centros de trabajo en diferentes provincias, con independencia de los centros que tenga.

Al inicio de la actividad, máximo 60 días.

EMPRESARIO en la S/S: Aunque su actividad no está motivada por ánimo de lucro, a toda persona física o jurídica, pública o privada, que reciben la prestación de la S/S.

3. Afiliación. Acto administrativo donde al trabajador se le afilia número en la S/S.

Acto obligatorio, para los que no hayan estado de alta.

Único para toda la vida del trabajador y para todos los regímenes, tanto especial, como general.

Antes de iniciar actividad

4. Alta de la S/S.

Declaración de la inclusión de la S/S.

Acto administrativo, reconoce a la persona que se incluye en algún sistema de la S/S. Se entiende como en algún momento pueden pertenecer a diferentes regímenes.

Con carácter previo, máximo 60 días.

Se dan dos situaciones:

- **PLURIACTIVIDAD:** Trabajo por cuenta ajena y/o propia cuyas actividades den lugar a alta obligatoria en 2 o + regímenes distintos.

(Inclusión en distintos regímenes especiales de la S/S, donde tendrá que estar de alta en tantos regímenes como

desarrollen).

- PLURIEMPLEO: Reparto d las cotizaciones, dond la suma d todas ellas no pueden sumar la base máxima, es la situación del trabajador por cta propia q trabaja para 2 o + empres distintas y en activ q den lugar a su alta en un mismo regimen.
- Conversión en fijos., siempre q haya trascurrido un periodo igual o superior al de prueba.
- En contrato a tiempo parcial: presunción d suscripción a jornada completa.
- Falta d comunicación en tiempo y forma alta d trab infracción grave del empresario (sanción 50.001–500.000pts)
- Alta fuera d plazo: Efecto desd ese mismo día, pero si empresa omite la solicitud pero ingresa las cotizaciones en el plazo reglamentario, procede a declarar alta d oficio, retrocediendo sus eectos a la fecha en q se hayan ingresado las primeras cuotas correspondientes al trabajador..
- SITUACIONES ASIMILADAS AL ALTA: Cuando no exista obligación d cotización, es como si estuvieras dado de alta

Por suspensión o extinción d contrato..

- ◆ Excedencia forzosa y excedencia para el cuidado d hijos con reserva d puesto d trabajo.
- ◆ Servicio militar o prestacion social substitutoria.
- ◆ Huelga legal y cierre patronal.

Casos d cese o extinción d contrato

* BAJA EN S/S.

Plazo 6 días naturales siguientes.

- Efectos cuando se present fuera d plazo: La empresa cotiza hasta la prestación.
- Variaciones d datos: ej. Cambio d contrato temporal a fijo, 6 días naturales a comunicar.

!!! Dias habiles (lunes a sabado sin festivos)

Naturales: festivos tb.

5. Cotización.

3.4 Financiación del sistema d la S/S: Recaudación

Ad+ d aportaciones, cotizaciones.

La obligaci´on d cotizar en funci3n d las contingencias protegidas.

- Contingencias comunes, desempleo y formaci3n profesioanl: Comprenderá las aportaciones d los empresarios y trab.
- Conting profesionales y FOGASA, toda la cotización a cargo d los empresarios.

* Base d cotización: Suma d recaudaciones mensuales con su part proporcional d pagas extras.

BC= salario mensual y complementos + part proporcional pagas extras.

- Dietas y asignaciones para gtos d viaje, d locomoción, cuando correspondan a desplazamientos dl trabajador fuera d su centro habitual d trabajo.
- Indmnizaciones por fallecimiento, traslados, suspensiones y despidos.
- Cantidades abonadas por quebranto d moneda, indemnizaciones por desgast d útiles o herrameintas y adquisición d prendas d trabajo.
- Productos en especie.
- Percepciones por matrimonio.
- Prestaciones d la S/S, así como sus mejoras y las asignaciones asistenciales conocidas por las empresas, éstas dos últimas en los términos q reglamentariamt se establezcan.
- Horas extra, salvo para la cotización por accidents d trabajo y enfermedades profesionales.

*** Tipo d cotización**

% aplicado a base d cotización., se fija anualmt a través d Ley d Presupuestos del Estado.

TC2: Relación nominal d trabajadores, conocemos sus condiciones y bases d cotización.

TC!: Recoge totalidad d datos d la empresa.

A ingresar en el mes siguiente sino infracción y recargos d mora.

TEMA 31

- Contingencias comunes/profesionales.
- Hecho causante.El motivo q da lugar a la rpestación.
- Base d cotización
- Base reguladora.Nos va a determinar la cuantía d una prestación. No tiene pq coincidir con base d cotización.
- Periodo d carencia. Periodo mínimno d cotización q se exige

31.1 Prestación por IT

Si la prestación deriva d contingencias comunes, situación de alta o asimilada y reunir periodo d carencia d 180 días en 5 años.

Duración: 12 hasta 18.

Si la prestación deriva d accidente laboral, se exige estar dado d alta pero no tiempo d carencia.

Contenido d la prestación=subsidio.

Subsidio es para hacer frente al defecto d ingresos producidos por la suspensión. El pago dl subsidio, es prestación limitada en el tiempo, es decir, mientras persista la alteración d la salud o hasta dclaración d incapacidad permanente

31.2 Prestación por maternidad.

180 días cotizados en 5 años.

Duración d 16 semanas. Prorogables en 2 semanas por cada hijo.

Prestación económica=subsidio del 100% d la base reguladora (la base d cotizacioón dl mes anterior a la baja).

31. 3 Incapacidad permanente.

– Parcial: Abono d una cantidad a tanto alzado d 24 mensualidades d la base reguladora q haya servido para dterminar la prestación por IT, la del mes anterior a la baja, por conting comunes, o bien la del anterior + paas extras en los últimos 12 meses si es por conting profesionales.

No incid en contrato, se pued reincorporar.

– Total: 55% base reguladora

Pued provaocar suspensión o extinción d contrato, en función d q se inste plazo para la revisión por previsible mejoría del estado del trabaj, igual o inferior a dos años, en cuyo caso se produciría reserva del puesto.

– Total cualificada: 55 años, falta d preparación, circunsntancias sociales, imposibilitan obtener nuevo empleo, 20%+ (duda)

– Absoluta: 100% base reguladora.

– Gran invalidez: 150 b. R.

EXAMEN:50 preg test, bajan 0,25. ptorre@emp.ub.es D. 481

94

FALTAN APUNTES DIA 12 Y 16

FALTAN APUNTES 2ªHORA VIERNES 23 Y MIERCOLES 28 D NOVIEMBRE

– Intelectual

– Manual

Requisitos para el dcho del trabajo.

Internacional

O.I.T.

U.E.

- Órganos.
- Act normativa
- Instituciones.
- Acta normativa
- Convenios.
- Recomendaciones.
- Decisiones.
- D. PrimarioTratados.
- D. Derivado
- Reglamento.
- Directiva
- Deciosiones.
- Recomendación

Representantes de la tripartida.

Instituciones y órganos dentro OIT..

Varias sedes

2.3.1 Órganos de la UE.

CE

Constitución española

Ds fundamentales y lib públic

Ds y dchos d los ciudadanos

Art. 14, 24, 28

Art. 35, 37, 38

T. Cons

Recurso inconstitucionalidad.

Cuestión de

Recurso de amparo.

– Orgánicas.

– Ordinarias.

– De bases.

Ley d basesarticular texto

ordinaria difundir.

R.D. Legislativos.

4.1.3. Tipos convenios colectivos

1. Condición + beneficiosa.

2. Irrenunciabilidad de dchos.

3. Norma + favorable.

4. Propoperario.

– ***Acuerdos colectivos***

Centrales

Periférciso

Autonómicos

Entes institucionales. Creados para dtrminadas actividades.

Procedimientos

LISOSITSS

Contenido

Forma

Actuaciones

ADMÓN LABORAL

Funciones

Sanc en materia laboral

Sanc en mater Prev Riesfos laborales

ITSS Inspección Trabajo y S/S

SESS Subdirector d Empleo y S/S

- Contenido.
- Iniciación
- Actuación
- Procedimeintos
- Advertencia y recomendacions
- Paralizar actividades.

D obstrucción

- Sancionador ACTAS D infracción

D liquidación

ITSS

Grave 50.000

Muy grave

Dda

Datos q deben figuar en el acta d obstrucción

ACTA

RESOLUCIÓN

ACTA VIA CONTENCIOSO ADMVO

15 Días alegaciones

1 Mes recurso

JURISDICCION LABORAL

ÓRGANOS JUDICIALES

- JS Juzgado Social.
- TSJ Tribunal Superior d Justicia.

– AN Audiencia Nacional

– TS Tribunal Supremo

Litigios

(conflictos)

– Despido

– Reclamación cantidad.

– Impugnación convenio colectivo

Materia colectiva o sindical

– Tutela de derechos de libertad sindical

– Impugnación estatutos sindicales.

Materias

Ordinario

Casación Unificación doctrina

Revisión

Unipersonal Juzga y ejecuta.

Única instancia.

Única instancia

Rec Suplicación

ÓRGANOS JUDICIALES

Diferencias?

Excepciones, no cal conciliación

ACTOS PREVIOS AL PROCESO

Reclamación previa + Admón

Conciliación previa

SCI

Papleta concil

Acto concil

PROCESOO

A)Ordinarioy modalidades

B)Ppios

C)Partes

D)Capacidad

E)Representación

F)Defensa

G)Resoluciones judiciales

H)Actuaciones procesales

I)Actas d comunicación

ADMVOS

Efectod del acto d conciliación

B) Ppios del proceso.

Puedo optar por el fuero deldomicilio, puedo hacer Dda contra el JS d BCN o el d Girona.

D) Capacidad para ser parte

Secretario Judicial

DDA

PROCESO

ACTO JURÍDICO

SENTENCIA

Citamos a juicio

Actos d comunicación

Siempre q conste por escrito

PROCESO

Dda Citación Comparecencia + Concil

ACTO JUICIO

1. Alegaciones
2. Pruebas
3. Conclusiones
4. Diligencias para mejor proveer
 - Confesión
 - Documental
 - Testifical.
 - Pericial

SENTENCIA

Estructura

Aclaración

De viva voz

15 días

Concil ant órgano judicial

30 días

Acto d concil previa

Resolución judicial, fin del proceso.

SENTENCIA

5 días para dictarla

2 días para notificar a partes

Aclaraciones Acta d aclaración

1 día hábil por el Juez

2 días hábiles a instancia d parte

Sentencia deberá ser escrita

RECURSOS

Reposición

De queja

Sentencias

Anuncio

1. Suplicación Formalización

Objeto

Ordinario.

2. Casación

Unif doctrina

3. Revisión

· Anuncio

· Formalización

Imposibilidad d interposición d este recurso cuanto sentencias sean:

- Por periodo d vacaciones.
- En materia electoral.
- Clasificación profesional.
- La + usual: Cuantías inferiores a 300.000 pts indicviduales.
- Cuando las sanciones sean no muy graves y muy graves no confirmadas judicialmt.

Ordinario

Unificación d doctrina

Los resuelve el Tribunal Supremo

Representación trabajadores en la empresa

UNITARIA

o colectiva

SINDICAL

- Delegado d personal. < 50 trabajadores

– Comité de empresa

> 50 trabajadores

A. Común.

B. Conjunto.

C. Intercentros.

D. Europeo.

Sección Sindical

Delegado Sindical

Ordinario

B. Delegado sindical

Sindical

Sindicat

Con implantación

A. Sección sindical

+ Representativ

Representació treballadors

Comité empresa

Unitairia

Delegat personal

Si alguno es candidato no formará parte, será el siguiente

Convocar

Sindicato + representativo

Capacidades

MODALIDADES D CONTRATO

1. INDEFINIDOS

2. TEMPORALES

3. A TIEMPO PARCIAL

1.1 Ordinario–Común

1.2 Fomento a cont indefinida

2.1 D duración dterminada

2.2 Formativos

2.1.1 Eventual.

2.1.2 Obra o servicio

2.1.3 Interinidad

2.1.4 De inserción

2.2.1 Para la formación

2.2.2 En prácticas

3.1 Fijos discontinuos

3.2 De relevo

Requisitos para la creación d ETT

- Ordinario– común: Pued hacerse verbal.

1.2 Fomento d empleo. Siempre por escrito.

Colectivos

2.1 D duración dterminada

2.1.1 Eventual.

2.1.2 Obra o servicio

2.1.3 Interinidad

2.1.4 De inserción

2.1.1Eventual

2.2.1 Para la formación

2.2.2 En prácticas

2.2 Formativos

2.1.2 Obra o serv determinado.

2.1.4 D inserción

2.2.1 Para la formación

2.2.2 En prácticas

PODER DE DIRECCIÓN

20.2 Clasificación profesional. Art. 22 EETT

20.3 Movilidad funcional. Art 39 EETT

20.4 Movilidad geográfica.

Razones

20.4.1 Desplazamiento

20.4.2 Traslado.

Económicas, técnicas, organizativas y productivas

- Desplazamiento.
- Traslado

Dan dcho a 12 días d salario si se hacen con ETT

Si no se hacen a través ETT dan dcho a indem d 8 días

Contratos q dan dcho a indemnización

SALARIO

Art 26 a 33 TREET

Estructura

Concepto

Salario base

Complementos salariales

Personales.

Puesto trabajo

Calidad o cantidad

Vto periódico o superior mes

– *Salario base.* (A veces fijo, garantizado).

Se pacta por unidad d tiempo o unidad d obra, (por cumplir un horario no superior a 40 h a semana.

– *Complementos salariales.*

- Personales.
- Puesto trabajo.
- Calidad o cantidad.
- Vto periódico o superior mes

Partes d salario

PODER DISCIPLINARIO

21.1

Faltas y sanciones.

21.1.1

- Leves
- Graves.
- Muy graves

Proced sancionador

21.1.2

Prescripción

Dsd la fecha q la empresa tiene conocimiento

- Regimen específico d otro artículo.
- Sí es modificación sustancial el art 41 solo lo menciona pero t manda al 40 por su trataiento distinto.

Materias q puedn ser objeto d modificación

EXTINCIÓN CONTRATO

Art. 49 a 57 TRETT

Voluntad conjunta

Voluntad trabajador

Ajena a las partes

- Mutuo acuerdo

- Causas consignadas en contrato
- Termino final
- Afecta a trabajador.
- Afecta a empresario
- Incapacidad.
- Jubilación.
- Muerte

Dimisión

Contratos prorrogables

Extinción si no exist sucesiónn o subrogación.

Trabajador tiene dcho a indemnizzación d una mensualidad

DESPIDO

Disciplinario

Art. 54 a 57

- Causas
- Requisitos formales.
- Proced reclamación JS Efectos
- Procedente.
- Improcedente
- Nulo

Objetivo (Art 52, 53)

Colectivo (Art. 51)

Indirecto (Art. 50)

Todos dan dcho a posible indemnización si se dclara improcednte

Incumplimientos contractuales

A. Procedente

B. Improcedente

C. Nulo

A. Por voluntad del directivo.

B. Por voluntad del empresario

A. Por voluntad del directivo

B Por voluntad d empresario

– Retribución

CONFLICTOS D TRABAJO

Por los sujetos

27.1

Por la pretensión

27.2

27.1.1 Individuales o plurales

27.1. 2 Colectivos

27.2.1 Jurídicos

27.2.2 De Reglamentación

27.3 PROCED CONFLICTO COLECTIVO

– Legitimación.

– Via admva (A.L)

– Via extrajudicial Tribunal Laboral Cataluña

A. Conciliación.

– Medios solución B. Mediación

C. Arbitraje.

Ant A.L. Trib Lab d Catal

*** Características**

– *Intelectuales*

– *Manuales*

A. *Técnico*. Titulados y no titulados.

B. *Admvos*: Jefes admvos, oficiales y auxiliares

C. *Obreros*. Cualificados y no cualificados.

D. Subalternos. Trabajo d caracer complementario y elemental (vigilancia, custodia)

A. *Fijos y fijos discontinuos*.

B. *D duración dterminada*.

- Trab. Interinos (sustituyen a otros con reserva puesto).
- Temporales.
- Eventuales.
- Realización d obra o serv dterminado

****Clases***

Dchos reconocidos a empleadores en ej d libertad sindical

Requisitos Estat

**** Atribuciones***

Supuestos d ampliación d jornada

Limitación d jornada

Permisos retribuidos

Reducción d jornada

Supuestos

Efectos

HUELGA

- Dclaraciones.
- Procedimiento
- Efectos.
- Ilegal.
- Abusiva

Comunicación.

Preaviso

Comité d huelga.

CIERRE PATRONAL

- Circunstancias.
- Procedimeinto
- Efectos

¿Quién pued dclarar la huelga?

Terminación d la huelga

Circusntancias para q sea deefensivo

Entidades Gestoras

Entidades Colaboradora

– Efectos incumplimiento alta:

Excluido d cotización

Contingencias protegidas por la S/S