

ACTIVIDADES PARA EL MÓDULO DE FOL PARA ESTOS DÍAS DE SUSPENSIÓN DE CLASES

Para estos días vamos a ver dos unidades:

Unidad 6 Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.

Unidad 7 Jornada laboral

Para ello os voy a pasar unos power-points, unos resumen de cada unidad y unos videos explicativos, también deberéis hacer una serie de ejercicios prácticos de cada unidad. Os voy a desarrollar cada unidad

Resumen del tema:

TEMA 6: MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

INDICE:

- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- Movilidad laboral.
- Suspensión del contrato de trabajo.
- Extinción del Contrato de Trabajo.

1. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

A la hora de concertar un contrato, éste se acuerda atendiendo a unas condiciones de trabajo específicas conforme a cada uno de los Convenios Colectivos, sí es cierto por otro lado, que en ocasiones el empresario bajo una justificación puede modificar las condiciones inicialmente pactadas.

Esta modificación puede ser de dos tipos:

- *Modificación no sustancial de las condiciones de trabajo:* es cuando los cambios no son muy importantes, no llegan a afectar a la relación laboral, y el empresario puede llevarlo a cabo libremente en el ejercicio de su poder de dirección, cambio horario durante algunos días, es lo que se conoce como el *ius variandis* del empresario.
- *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo:* Son aquellas que sí alteran la relación laboral, la transforman porque afecta a condiciones tan importantes como: el horario, la jornada de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de remuneración, el sistema de trabajo y rendimiento, las funciones que no correspondan a la categoría profesional del trabajador.

El empresario no puede modificar libremente las condiciones de la prestación laboral, sino que deben existir probadas razones económicas, técnicas y organizativas o de producción; se entiende que existe probadas razones cuando tal modificación puede mejorar la situación económica de la empresa.

Las modificaciones sustanciales pueden ser individuales, afecta un solo trabajador, o colectivas cuando afecta a todos los trabajadores o a 10 trabajadores en empresas hasta 100 trabajadores, un 10% en empresas de 100 a 300 trabajadores y un 30% en empresas de más 300 trabajadores.

Cuando la modificación es individual, se exige que el empresario lo notifique con 30 días de antelación, indicando las causas.

Si es colectiva, se exige previamente consultarlo con los representantes legales de los trabajadores, aparte de notificárselo con 30 días de antelación a los trabajadores.

Ante estas modificaciones, qué puede hacer el trabajador:

1. Puede aceptarlo y continuar con la relación laboral.
2. Rescindir el contrato con su correspondiente indemnización.(20 días de salario por año de servicio)

3. Iniciar demanda contra el empresario cuando se realice en perjuicio de mi dignidad personal y profesional.

2. Movilidad Laboral.

Cuando hablamos de movilidad, debemos distinguir entre movilidad funcional, que conlleva cambios de funciones o movilidad geográfica, que conlleva cambio de lugar de trabajo:

A/ MOVILIDAD FUNCIONAL: La movilidad funcional se produce cuando el empresario solicita al trabajador que realice otras funciones diferentes a las que viene realizando habitualmente.

Cuando se lleva a cabo por decisión del empresario, éste la tiene que justificar en razones técnicas, económicas, organizativas o de producción.

Este cambio de funciones puede ser de dos tipos:

- *Cambio a funciones de categoría superior:* en este caso tengo derecho a cobrar el salario correspondiente a esa categoría y a ascender si el puesto se queda vacante, cuando venga desempeñando tales funciones durante un período de seis meses en un año u ocho meses en dos años, salvo que el convenio disponga lo contrario. Me pueden asignar funciones de una categoría superior siempre y cuando cuente con calificación profesional necesaria para ejercer esas funciones. En estos casos el trabajador no puede ser despedido por ineptitud o falta de adaptación
- *Cambio a funciones de categoría inferior:* en esta caso el trabajador no deberá cobrar el salario de la categoría que le asignan, sino continúa cobrando lo mismo.

B/ MOVILIDAD GEOGRÁFICA: SIGNIFICA QUE EL TRABAJADOR DEBE CAMBIAR DE LUGAR, DE CENTRO DE TRABAJO. Toda movilidad geográfica conlleva cambio de residencia. Dentro de esta categoría distinguimos dos posibilidades:

- DESPLAZAMIENTO: El desplazamiento se produce cuando el trabajador ha de cambiarse a otro centro de trabajo por un tiempo no superior a un año dentro de un período de tres años. Se exige que el trabajador haya sido comunicado con antelación suficiente no inferior a 5 días laborales si el desplazamiento es superior a tres días.

El trabajador puede ante esta circunstancia:

- Aceptar y recibir la correspondiente compensación económica de gastos económicos. Cuando el desplazamiento sea superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a 4 días laborales en su casa.
 - No aceptarlo y rescindir el contrato con la correspondiente indemnización.
 - Recurrir, denunciar ante el juzgado de lo social cuando considere que se ha hecho en perjuicio de su persona.
- TRASLADOS: Tiene lugar cuando el cambio de centro de trabajo conlleva un cambio de residencia permanente, indefinido o por un tiempo superior a 12 meses en un período de 3 años.

Requisitos:

- Que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.
- Deberá notificarse la decisión de traslado con al menos 30 días de antelación.
- Abonar los gastos ocasionados al trabajador y familiares a su cargo.

Opciones del Trabajador:

- **Aceptar** la decisión y trasladarse (recibiendo los gastos del traslado, tanto los propios como los de los familiares a su cargo).
- **Impugnarla** ante el Juzgado de lo Social. En este último caso el trabajador podrá reincorporarse al centro de trabajo de origen, o bien se le debe indemnizar en los términos previstos para el despido improcedente.
- Solicitar la **extinción** del contrato de trabajo y cobrar una indemnización de 20 días de salario por año de servicio en la empresa, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año y con un límite de 12 mensualidades.

3. Suspensión del contrato de trabajo.

La suspensión del contrato consiste en que el contrato de trabajo sigue existiendo, está vigente, pero se interrumpen temporalmente las principales obligaciones del trabajador y del empresario, no hay prestación de servicios ni retribución.

Las principales causas de extinción son:

1. **Mutuo acuerdo entre las partes.**
 2. **Causas consignadas válidamente en el contrato de trabajo:**
 3. **Incapacidad temporal.**
 4. **Maternidad, paternidad, adopción o acogimiento y riesgo durante el embarazo o la lactancia.**
 5. **Ejercicio de cargo público representativo que le impida realizar su trabajo.**
 6. **Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia firme condenatoria.**
 7. **Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.**
 8. **Fuerza mayor temporal constatada por la autoridad laboral.**
 9. **Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:** dentro de esta categoría están los actuales ERTE.
 10. **El ejercicio del derecho de huelga.**
 11. **Cierre patronal.**
 12. **Por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género.**
 13. **Excedencia.** Es una causa de suspensión solicitada por el trabajador en determinados supuestos:
 - Excedencia forzosa: para ejercer un cargo público. El trabajador tiene derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad durante su vigencia.
 - Excedencia voluntaria: El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a pedir la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.
 - Excedencia por cuidado de hijos: Es aquella que puede pedir el trabajador para el cuidado de hijos. Su duración máxima es de 3 años desde el nacimiento.
-

- Excedencia por cuidado de familiares: Se solicita para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Su duración máxima es de 2 años.
-

4. Extinción del contrato de trabajo.

4.1. Definición y Causas.

La extinción del contrato supone el fin de la relación laboral que ha surgido en virtud del propio contrato.

Las causas de extinción vienen establecidas en el estatuto y son las siguientes:

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Las válidamente consignadas en contrato.
- Expiración del tiempo convenido o fin de obra.
- Dimisión del trabajador.
- Abandono del puesto de trabajo.
- Muerte, jubilación o incapacidad de trabajador o empresario.
- Por voluntad del trabajador fundada en incumplimiento contractuales del empresario.
- Por fuerza mayor.
- Por decisión de la mujer víctima de violencia de género.
- Por despido del trabajador.

4.2 Despido: colectivo, por causas objetivas y disciplinario.

El despido es un acto unilateral del empresario y hay tres modalidades:

A/DESPIDO COLECTIVO: Aquel que se lleva a cabo por causas técnicas, y cuando afecta a todos los trabajadores o a 10 trabajadores en empresas hasta 100 trabajadores, un 10% en empresas de 100 a 300 trabajadores y un 30% en empresas de más 300 trabajadores.

Se ha de abrir un período de consultas con los representantes de los trabajadores y comunicar el resultado a la autoridad laboral. Cada trabajador recibirá su indemnización.

Actividades

Título

Modificación del contrato de trabajo

Tiempo estimado de ejecución

15 minutos.

Objetivo de la actividad

- Analizar y reconocer las modificaciones que se pueden dar en el contrato de trabajo.

- Distinguir y reconocer las causas y consecuencias de las modificaciones del contrato de trabajo permitidas dentro de la legalidad vigente.
- Reconocer los derechos de los trabajadores y las obligaciones de los empresarios en caso en que se produzcan modificaciones en los contratos de trabajo.

Criterios de evaluación

- Identifica y reconoce, a partir de un caso práctico, los derechos de los trabajadores cuando se produce una modificación de las condiciones del trabajador.

Enunciado

1. El ingeniero técnico de una multinacional es enviado a una de sus plantas de producción en China para poder implantar un nuevo sistema de producción que ha desarrollado él mismo. Pasará 4 meses en ese país hasta que haya acabado su trabajo.
 - a) ¿Qué tipo de movilidad afecta a este trabajador?
 - b) ¿Tiene derecho a recibir una compensación económica por ello?
 - c) ¿Implica un cambio en sus funciones o salario?
 - d) ¿Está justificado este tipo de movilidad?
2. Suponiendo que este trabajador, durante los últimos 3 años ya se ha pasado más de 12 meses en la planta que tienen en China.
 - e) ¿Se encuentra en la misma situación de movilidad geográfica?
 - f) Teniendo en cuenta que cuando le ofrecieron el trabajo le dijeron que sólo viajaría puntualmente. ¿Qué opciones tiene si, por motivos personales, decide que no quiere seguir viajando tanto y el empresario le obliga a ello?

Título

Suspensión del contrato de trabajo

Tiempo estimado de ejecución

15 minutos.

Objetivo de la actividad

- Analizar y reconocer los derechos y obligaciones de los trabajadores respecto a la suspensión del contrato de trabajo por excedencia.
- Distinguir y reconocer diferentes causas de excedencia, su duración y características.

Criterios de evaluación

- Identifica y reconoce, a partir de varios casos prácticos, los diferentes motivos de excedencia y los derechos de los trabajadores a su disfrute.

Recursos necesarios

No se requieren recursos adicionales.

Enunciado

1. Un trabajador lleva seis meses de trabajo como administrativo comercial en una empresa, quiere solicitar una excedencia de cuatro meses para realizar un postgrado en el Reino Unido de 3 meses de duración. ¿Puede solicitar excedencia?
2. Un dependiente de una tienda de ropa quiere solicitar una excedencia para pasar un año sabático viajando, tiene contrato de duración indeterminada y lleva seis años trabajando para

la misma empresa. ¿Puede solicitar la excedencia? ¿Qué tipo de excedencia solicitará? ¿Podrá ejercer en el mismo puesto de trabajo cuando vuelva?

3. Una madre después de disfrutar del permiso de maternidad por el nacimiento de dos hijos mellizos quiere solicitar un excedente por cuidado de hijos de tres años. ¿Conservará el mismo puesto de trabajo cuando vuelva?
-

4. Un profesor de instituto no ha acudido hoy a su centro por encontrarse indispuerto. ¿Puede el jefe de estudios reemplazar a este profesor, que realiza funciones inferiores a las suyas? ¿Qué salario le correspondería?

5. ¿Cuántos años deben transcurrir para que un trabajador pueda volver a solicitar una excedencia voluntaria?

6. Enumera tres causas objetivas de despido.

7. Busca en el convenio colectivo de tu sector qué tipo de comportamientos se consideran faltas muy graves por parte del trabajador y que pueden dar lugar a un despido disciplinario.

8. Una de estas tres frases relativas a la movilidad funcional es falsa. Detecta cuál es y explica por qué no es correcta.

a) Un empresario puede comunicar a un trabajador un cambio en las funciones para las que fue contratado sin necesidad de alegar causa alguna, siempre que sea dentro del mismo grupo profesional.

b) La movilidad funcional fuera del grupo profesional del trabajador se realizará durante el tiempo imprescindible.

c) La movilidad funcional es descendente cuando se asignan a un trabajador funciones correspondientes a un grupo profesional diferente al suyo.

9. Ante un desplazamiento o un traslado, ¿qué opciones tiene un trabajador?

10. Copia en tu cuaderno y une con flechas los distintos tipos de excedencias que existen y sus descripciones.

1. Voluntaria.

2. Forzosa.

a) Por haber sido elegido para un cargo público, y que ello le imposibilite asistir al trabajo.

b) Por cuidados de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c) Por necesidad del trabajador.

3. Cuidado de hijos.

d) Por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo menor de tres años.

4. Cuidado de familiares.

11. Describe los pasos que pueden seguirse ante un despido.

PARA AYUDAROS A COMPRENDER TODO EL CONTENIDO VER LOS SIGUIENTES VIDEOS:

<https://www.youtube.com/watch?v=E5buyNPZbhM>

<https://www.youtube.com/watch?v=qfwrVLS81Vw>

<https://www.youtube.com/watch?v=C6dUjyfrsyE>

<https://www.youtube.com/watch?v=EYf-aWUnjGc>

https://www.youtube.com/watch?v=Y5S-0EDMi_U&t=489s

<https://www.youtube.com/watch?v=nDAkbLL5pqk>

TEMA 7: LA JORNADA DE TRABAJO.

INDICE:

- Jornada Laboral. Tipos.
- Calendario Laboral. Horarios laborales.
- Descanso Laboral.

1. Jornada Laboral. Tipos.

Se entiende por jornada laboral el tiempo que cada trabajador dedica a realizar la actividad para la que ha sido contratado.

Dentro de la jornada laboral distinguimos las siguientes tipologías: ordinaria, limitadas/ampliadas (especiales) y reducidas.

A/ JORNADA ORDINARIA.

La jornada ordinaria de trabajo se aplicará a todos los trabajadores por cuenta ajena, excepto, las relaciones laborales especiales, los contratos de trabajo a domicilio y aquellas sujetas a jornadas especiales.

La jornada ordinaria es aquella que tiene duración máxima de 40 horas semanales en cómputo anual de trabajo efectivo, una jornada diaria de 9 horas máximo, a excepción de los menores de edad que no podrá exceder de 8 horas diarias, incluyéndoles el tiempo para la formación.

El descanso entre jornadas como mínimo será de 12 horas.

B/ JORNADAS ESPECIALES (AMPLIADAS Y LIMITADAS)

Las jornadas especiales son aquellas que atienden a características determinadas del puesto de trabajo.

Dentro de las jornadas especiales podemos distinguir entre:

- *Las jornadas limitadas*, se acorta la jornada con objeto de preservar la seguridad y la salud de los trabajadores, al estar expuesto a condiciones adversas, por ejemplo el minero, químicos...
- *Las jornadas ampliadas* se agrandan el tiempo de jornada como fin alcanzar el objeto de la relación laboral, es el caso por ejemplo de los pescadores, luego se compensa con descanso.

C/ JORNADA REDUCIDA.

Las jornadas reducidas atienden a circunstancias personales del trabajador, es decir, son aquellas que solicita el propio trabajador y conlleva la correspondiente reducción de salario.

Encontramos dos motivos que permiten la reducción de la jornada:

- *Guarda legal o atención familiar*, se debe tratar de un menor de ocho años o minusválido físico, psíquico o sensorial. Se puede solicitar hasta la reducción de la mitad de la jornada.
- *Lactancia*, las trabajadoras tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo que puede dividirse en dos fracciones, hasta un menor de nueve meses, en este caso no se conlleva reducción del salario, se puede juntar en algunos colectivos en un mes continuo.

2. Calendario Laboral. Horarios.

2.1. Calendario laboral:

El *calendario laboral*, es el documento que recoge los días laborales y festivos que afectan a la empresa en cuestión, este calendario ha de estar colocado en un lugar visible para todos los trabajadores, o entregar un calendario a cada uno de los trabajadores.

2.2. Horarios.

El horario laboral es la distribución del tiempo de la jornada. El horario puede ser continuo, se trabaja las ocho horas seguidas o partida, es decir que las ocho horas se distribuyen en bloque bien de 4+4, o 6+2.

Dentro de los horarios distinguimos, los siguientes horarios especiales:

A/ HORARIO NOCTURNO:

Se considera trabajo nocturno el que se realiza entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Se considera de igual modo trabajo nocturno las siguientes modalidades:

- Quién realice normalmente una parte no inferior a 3 horas de su jornada diaria en período nocturno.
- Que se prevea que puede realizar en tal período calificado como nocturno una parte no inferior a un tercio de la jornada anual.

Características: El trabajo nocturno está prohibido para los menores de dieciocho años. No puede exceder de ocho horas diarias y han de retribuirlo con un complemento especial o mediante descansos compensatorios.

B/ HORARIO POR TURNOS.

Se considera trabajador a turnos a los trabajadores que se ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo alternándose en tiempos.

Características: No se pueden hacer más de dos semanas consecutivas de noche y también tendré derecho a un plus, un complemento en el salario.

C/ DESCANSO LABORAL.

Dentro de los descansos podemos distinguir varios tipos:

- *Descanso diario*: cuando la jornada es continua se tendrá derecho a 15 minutos de descanso siempre y cuando la duración de la jornada continuada exceda de seis horas. Para trabajadores menores de dieciocho años el descanso será de 30 minutos si la jornada excede de cuatro horas y media. Entre jornadas ha de mediar como mínimo un descanso de 12 horas.
- *Descanso Semanal*: El trabajador tiene derecho a un día y medio ininterrumpido de descanso a la semana. Este descanso se puede acumular por períodos de hasta 14 días. Los trabajadores menores de 18 años disfrutarán de dos días ininterrumpidos de descanso. Si por razones técnicas, organizativas o de producción se ha de trabajar un día de descanso, éste se abonará con un incremento del 75% como mínimo del valor de la hora ordinaria, salvo descanso compensatorio.
- *Descanso Anual*: Distinguimos:
 - Vacaciones anuales: Las vacaciones son la interrupción anual y retribuida de la prestación de servicios, dura lo que las partes acuerden no pudiendo ser inferior a treinta días naturales. El disfrute de las vacaciones es un derecho que caduca al terminar el año, se puede fraccionar y han de avisarme de la fecha de disfrute con dos meses de antelación como mínimo. Las vacaciones son siempre retribuidas como decíamos, y su importe es una mensualidad más.
 - Fiestas laborales: Las fiestas laborales retribuidas serán un máximo de 14 al año, de las cuales, dos serán locales. El gobierno puede

trasladar las fiestas que caen en domingo a los lunes, si se trabaja en día festivo se compensará a un salario mayor que un día normal o con descanso compensatorio.

- *Permisos retribuidos*: Las personas son ausencias de trabajo justificada y retribuida, los permisos deben ser avisados y justificadas, deben disfrutarse en la fecha en que se produzcan, no puede descontarse del período de vacaciones, dependerá del Convenio Colectivo, por ejemplo tenemos 15 días naturales por matrimonio, por traslado de domicilio 1 día, por nacimiento, fallecimiento o accidentes graves de familiares, 2 días.

ACTIVIDADES

1. Indica en tu cuaderno si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas. Corrige además las que sean falsas.

a) Los periodos de descanso se clasifican en semanales, diarios y de jornadas continuadas.

b) A los menores de 18 años les corresponden menos descansos que a los mayores.

c) El periodo mínimo de descanso en una jornada continuada es de media hora.

2. ¿En qué se diferencian los permisos retribuidos de los periodos de descanso?

3. Explica qué es la jornada irregular y qué condiciones tiene.

4. ¿Qué son las horas extraordinarias? ¿Cuántas pueden realizarse?

5. Relaciona los tipos de permisos retribuidos con el periodo de duración.

- | | | |
|---|---|---|
| 1. Nacimiento de un hijo. | → | a) Un día. |
| 2. Fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización hasta segundo grado de consanguinidad. | → | b) Dos días, o cuatro si hay que desplazarse. |
| 3. Traslado del domicilio habitual. | → | b) Dos días, o cuatro si hay que desplazarse. |
| 4. Matrimonio o inscripción como pareja de hecho. | → | c) El tiempo indispensable. |
| 5. Cumplimiento de un deber inexcusable. | → | d) Quince días. |
| 6. Lactancia de un hijo menor de nueve meses. | → | e) Una hora. |

6. ¿Qué consecuencias positivas puede tener la conciliación de la vida familiar y personal tanto para la empresa como para los trabajadores?

7. Enumera cinco medidas para la conciliación de la vida familiar y personal.

PARA AYUDAROS A COMPRENDER TODO EL CONTENIDO VER LOS SIGUIENTES VIDEOS:

<https://www.youtube.com/watch?v=dgd0ssm134o>

<https://www.youtube.com/watch?v=70yNIvLIg2w>

<https://www.youtube.com/watch?v=fIiAB9G2GJY>
