

Relación laboral.

Personal: Es necesario acudir personalmente.

Voluntario: Nadie es obligado.

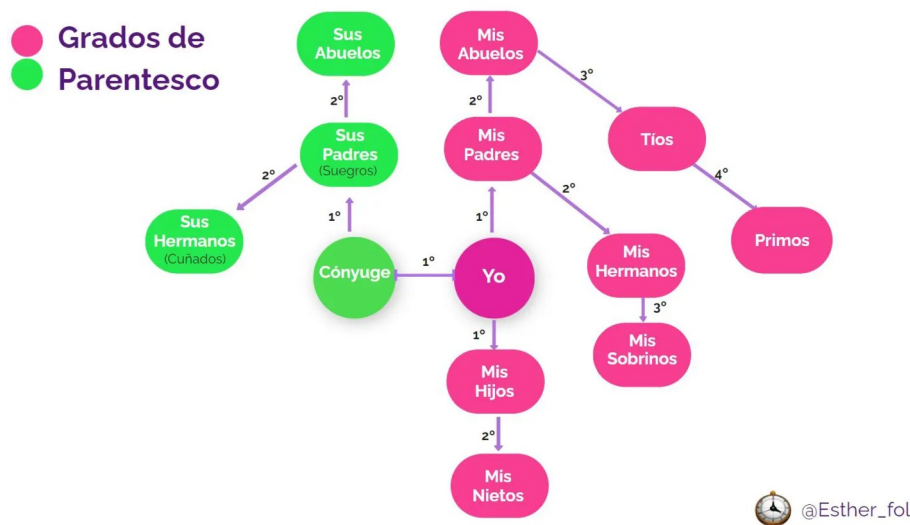
Retribuido: Debe haber un beneficio económico

Dependiente: Debe seguir instrucciones de la empresa

Cuenta ajena: Salario fijo independiente de los beneficios de la empresa.

Relaciones laborales excluidas.

- Funcionarios
- Trabajos de amistad, buena vecindad o benevolencia
- Trabajos familiares, hasta segundo grado que convivan con el empresario
- Consejeros de las sociedades
- Agentes comerciales (100% comisión)
- Autónomos
- Abogados en despachos profesionales.
- Transportistas con autorización administrativa



@Esther_fol

3.Fuentes del trabajo

1. Normativa de la UE
2. CE
3. Tratados internacionales
4. Leyes
5. Reglamentos
6. Convenios colectivos
7. Contrato de trabajo
 1. Puede mejorar lo establecido por la ley y convenio.
8. Usos y costumbres
 1. Práctica social reiterada y constante aceptada por la comunidad.

A) Principios de aplicación de las fuentes

En que orden se aplican las fuentes de derecho del trabajo:

- Principio de jerarquía normativa.
- Principio de norma mínima.
 - Si normas más altas marcan unos mínimos, las normas inferiores no pueden empeorar las condiciones
- Principio de condición más beneficiosa.
 - Si se pacta una norma más beneficiosa para el trabajador que las establecidas por la ley se aplicará la norma más beneficiosa.
- Principio de norma más favorable.
 - Si hay normas del mismo rango, se aplica la norma más favorable.
- Principio de irrenunciabilidad de derechos.
- Principio de “indubio pro operario”.

4. Derechos y deberes laborales.

Derechos colectivos	Derechos individuales	Deberes laborales
➤ Sindicación ➤ Huelga ➤ Convenios ➤ Conflicto colectivo ➤ Reunión ➤ Participar en la empresa	➤ Elegir profesión ➤ Ocupación efectiva ➤ Ascensos ➤ Acudir a exámenes ➤ Elegir turno de trabajo (estudios oficiales) ➤ Igualdad y no discriminación ➤ Intimidad y dignidad ➤ Descanso ➤ Remuneración	➤ Actuar de buena fe ➤ Actuar con diligencia ➤ Mejora de la productividad ➤ No competencia desleal ➤ Medidas de prevención ➤ Cumplir órdenes e instrucciones del empresario

Aclaraciones acerca de la tabla de arriba:

La diligencia se mide mediante el baseline pactado con el empresario.

5. Poder de dirección y disciplinario de la empresa.

Registros:

En el caso de que se tenga seguridad o sospecha fundada del robo por un trabajador se le podrá registrar.

Se contará con la presencia de un representante laboral u otro trabajador.

Vigilancia por cámaras:

Sólo en lugares de trabajo y sin audio.

Sólo si la información no puede obtenerse de otra forma (dentro de lo razonable).

Vigilancia de correo electrónico:

Se debe advertir previamente a los trabajadores de su uso mediante un pacto firmado por la empresa y el trabajador.

Deberá estar presente un testigo, preferiblemente un representante de los trabajadores.

Vigilancia de la situación sanitaria:

La empresa podrá vigilar su situación sanitaria mediante reconocimientos médicos realizados por personal médico de la propia empresa.

6. Poder disciplinario y de dirección de la empresa:

Los convenios colectivos regulan:

- Las conductas que pueden ser sancionadas.
- El tipo de sanción (leve media grave)

Las sanciones nunca conllevarán una reducción de sueldo, pérdida de vacaciones o descanso.

7. Los tribunales laborales

Juzgado de lo social:

1º Órgano judicial al que se acude en materia laboral.

Tribunal superior de justicia:

Recursos contra sentencias y resoluciones sindicales.

Audiencia Nacional:

Materia sindical colectiva que traspasan una comunidad autónoma.

Tribunal Supremo:

Se puede interponer un recurso de casación contra sentencias impuestas por la AN.

TC

Regula materias de derechos de la constitución (Algunos derechos laborales se encuentran regulados dentro de la constitución.

2 El contrato de trabajo

1. El contrato de trabajo:

Requisitos para celebrar un contrato de trabajo:

EDAD:

- > 18
- >16 con autorización de padres o tutores
- < 16 Sólo para espectáculos

PERMISOS/visas:

- Para ciudadanos de la UE no se requerirá permiso de residencia no visado.
- Para ciudadanos extracomunitarios se requerirá visa de trabajo y permiso de residencia.

Requisitos para el empresario:

- Debe ser mayor de edad
- Si es extracomunitario debe tener permiso de la Administración laboral.

1.2 Elementos del contrato de trabajo:

Sustanciales:

Consentimiento: Debe ser de mutuo acuerdo.

Objeto: No debe ser contrario a las leyes

Causa: Prestar un servicio determinado a cambio de una retribución.

Forma del contrato:

Escrito o de forma verbal

Si el contrato es verbal se presupone que es indefinido a tiempo completo.

Contenido del contrato:

- Lugar y la fecha
- Identificación de las partes
- Categoría profesional
- Lugar de trabajo
- Jornada y horario
- Duración:
- Retribución: Salario base y complementos salariales.
- Vacaciones anuales:
- Preaviso: (Plazo de preaviso para rescindir el contrato)
- Convenio colectivo que regula el contrato

1.3 El periodo de prueba del contrato:

- Este debe estar pactado en el contrato de trabajo.

OJO: *No se puede pactar el periodo de prueba si el trabajador ya ha sido contratado con anterioridad en la empresa desempeñando las mismas funciones.*

Duración del periodo de prueba:

-Vendrá fijado en el convenio colectivo.

- Si es un contrato para la obtención de la práctica profesional la duración es de 1 mes.

- Si el contrato es temporal de menos de 6 meses → máximo 1 mes.

- Se puede pactar que debido a casos de baja laboral, nacimiento de hijo o casos de violencia de género se interrumpa el periodo de prueba del contrato.

Derechos del trabajador en período de prueba:

- Tiene los mismos derechos que cualquier otro trabajador.
- Cualquiera de las partes puede dar por finalizado el contrato sin necesidad de preaviso y sin necesidad de dar preaviso alguno.
 - El empresario deberá abonar el salario por los días de trabajo realizado.

2. Modalidades de contrato

2.1 Contrato de formación en alternancia

Requisitos:

No poseer titulación para ese puesto un haber trabajado 6 meses en ese puesto.

Ser menor de 30 años si el curso es de certificado de profesionalidad niveles 1 y 2.

Duración:

Min 3 meses max 2 años.

Puede tener varios contratos para distintas actividades del mismo ciclo de FP

Puede ser a tiempo parcial.

No hay periodo de prueba

Periodo de formación:

1º Año máximo 65% trabajo y 35% formación

2º Año máximo 85% trabajo y 15% formación

Se podrá impartir:

En las instalaciones de la empresa si dispone de la infraestructura adecuada.

Teleformación

Retribución económica:

No puede ser nunca inferior al SMI

Por convenio. No inferior al 60-75 % del salario de su grupo profesional

2.2 Contratos temporales:

Por circunstancias de la producción:

Motivos:

- Incremento ocasional e imprevisible de la carga de trabajo
- Sustitución por vacaciones

Duración

Si los motivos son imprevisibles, máximo de 6 meses (convenio puede ampliar a un año)

Si los motivos son previsibles: máximo de 90 días naturales.

Indemnización al finalizar el contrato. 12 días por año trabajado.

Contratos temporales por sustitución de una persona trabajadora:

Motivos:

Sustituir a otro trabajador que tiene el puesto reservado:

Para completar la jornada reducida

Mientras se selecciona una vacante.

Duración e indemnización:

Por sustitución cuándo se reincorpore.

Se permite que comience 15 días antes de la sustitución para formarse.

No tiene indemnización

Ojo: Si una persona encadena 18 meses de contratos temporales en un periodo de 24 meses esta persona podrá solicitar la acreditación cómo condición de fijo en la empresa.

2.3 Contrato indefinido:

Contrato fijo discontinuo:

Causas:

Trabajos de temporada

Trabajos que no son estacionales pero que son intermitentes

Características:

Llamamiento para reincorporarse al trabajo

El tiempo entre llamamientos de computa como antigüedad.

Contrato indefinido ordinario

Apto para cualquier empresa y para cualquier tipo de trabajo.

2.4 Contrato a tiempo parcial

Contrato a tiempo parcial común:

- Puede ser tanto a indefinido como temporal
- Todas las modalidades de contrato pueden ser a tiempo parcial.
- No se pueden realizar horas complementarias pero sí extraordinarias.
- La jornada se registrará día a día y se sumará mensualmente entregando una copia al trabajador.

Contrato de relevo y de jubilación parcial:

Causa:

Darle relevo a otro que se va a jubilar a tiempo parcial.

Jornada:

El trabajador a jubilarse puede reducir su jornada entre un 25% y un 75% (su salario también se reducirá en esta proporción).

Si el contrato de relevo es indefinido → La reducción de la jornada puede ser de un 75%.

Duración:

- Hasta que el trabajador se jubile
- Si el contrato fuese indefinido el trabajador tendrá que mantenerse al menos 2 años después de la jubilación de la persona trabajadora. (Puede también ocupar el puesto de la persona jubilada).

3. Empresas de trabajo temporal

Relación ETT – Empresa usuaria:

Contrato mercantil entre dos empresas mediante el cual la ETT le cede trabajadores a la empresa usuaria

Relación ETT – Trabajador:

Contrato de trabajo entre la ETT y el trabajador.

Relación empresa usuaria – trabajador:

Empresa usuaria → Tiene dirección y control sobre el trabajador.

La empresa usuaria debe informar sobre los riesgos al trabajador, así como ofrecer formación

El trabajador puede usar las instalaciones de la empresa usuaria como si fuese cualquier otro trabajador.

3. La jornada de trabajo

1. La jornada ordinaria

Def: Total de horas de trabajo efectivo.

Jornada regular: 40/h a la semana // 1800h año.

Distribución regular de la jornada:

- Máx. 9 h/día
 - Descanso entre jornadas 12h mínimo
 - Descanso mín. semanal día y medio ininterrumpido
 - Descanso mín. jornada obligatorio si > 6 horas seguidas mín. 15'
- < 18 años → tope diario 8 horas, descanso semanal 2 días, descanso jornada de 30'

Distribución irregular de la jornada:

Se dispone de un 10% de la jornada anual para aumentar la jornada en determinadas épocas del año, esto se compensa con descanso en otras épocas.

Los trabajadores deberán SIEMPRE registrar la jornada en un método electrónico o en papel.

2. El horario de trabajo

Jornada → Se pacta en convenio

Horario → Se pacta entre el trabajador y la empresa.

Trabajo a turnos:

Rotación en un mismo puesto de trabajo: (mañana-tarde-noche).

Trabajo a turnos:

El turno nocturno no podrá realizarse más de 2 semanas consecutivas salvo que el trabajador se preste a ello voluntariamente.

El descanso mínimo entre jornadas es de 7 horas en caso de cambio de turno.

El trabajo nocturno:

- Es aquel que se realiza entre las 22 y las 6 horas.
- Los trabajadores ya tienen un plus específico, salvo que ya venga recogido en el salario o se vea compensado con horas de descanso.
- No pueden realizar el trabajo nocturno las mujeres embarazadas.
- No podrán realizar horas extra excepto situaciones de fuerza mayor.
- Si se detectase cualquier anomalía en su salud a causa del trabajo nocturno podrán ser reubicados a un trabajo diurno dentro de la empresa para el cual sean aptos.

3. Horas extraordinarias

- Son las horas realizadas por encima de la jornada ordinaria.
- Pueden realizarse un máximo de 80 horas por año.

No pueden realizar horas extras:

- Los menores de 18 años.
- Los trabajos nocturnos, salvo situaciones de fuerza mayor.
- Los contratos a tiempo parcial; salvo situación de fuerza mayor.

Horas extras voluntarias:

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

Horas extras obligatorias:

- Pactadas en el convenio.
- Pactadas en cláusulas del contrato de trabajo.
- Por fuerza mayor imprevisible. No computan dentro del límite de 80 horas extras al año.

4. Reducción y adaptación de la jornada.

Adaptación de la jornada laboral:

Los trabajadores con hijos pueden solicitar la adaptación de la jornada a la empresa.

El procedimiento de cómo solicitarlo, se regulará por convenio.

- En caso de no haber convenio habrá un período de negociación de 30 días.

Reducción de la jornada laboral:

Los trabajadores podrán reducir la jornada laboral entre $\frac{1}{2}$ y $\frac{1}{8}$

Motivo → Cuidado de familiares:

- Cuidado de menores de 12 años o personas con discapacidad.
- Por cuidado del cónyuge o pareja de hecho.
- Por cuidado de familiares de hasta el segundo grado que no puedan valerse por sí mismos.
- Por cuidado de un menor de 23 años que padezca cáncer o una enfermedad grave.
- Se reducirá el salario en la misma proporción

Motivo → Cuidado de lactante menor de 9 meses:

- Tanto madres como padres podrán ausentarse una hora de trabajo al día.
- Podrán solicitar acumular la hora libre de lactancia para incorporarse más tarde al trabajo.
- Si solicitan tanto la madre como el padre el permiso de maternidad, podrá ampliarse hasta los 12 meses y solicitar una prestación económica.

Se deberá preavisar con 15 días de antelación al trabajador.

La empresa no podrá limitar este derecho, salvo que más de un trabajador lo pidiera.

Por circunstancias de la producción (ERE):

- La empresa reducirá la jornada y salario entre un 10% y un 70%.
- El trabajador cobrará el desempleo por la parte de jornada que no realiza.
- La empresa deberá abrir un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores y comunicar a la autoridad laboral que realizará un ERE.
- Si al final se despide → El salario para el cálculo de la indemnización será la jornada completa previa al ERE.

5. Permisos retribuidos

Por matrimonio	15 días naturales, empezando por el primer día laborable
Fallecimiento de un familiar, cónyuge o pareja de hecho	2 días, 4 si necesita desplazamiento.
Hospitalización o enfermedad grave de familiar, pareja etc	5 días según TS.
Fuerza mayor por motivos familiares urgentes	4 días al año.

accidente o enfermedad que requiera de la presencia inmediata.	
Traslado de domicilio	El día de traslado.
Deber inexcusable público o personal	Tiempo indispensable para su realización.
Preparación para el parto o exámenes oficiales	Tiempo indispensable para su realización.
Bebes prematuros	Reducción de una hora (retribuída) pudiendo añadir 2 sin retribución.
Funciones sindicales	Tiempo establecido legalmente.

6. Vacaciones y festivos.

Vacaciones:

Todos los trabajadores tienen derecho a 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

- No pueden ser sustituidas por dinero, excepto si el contrato finalizase.
- Los trabajadores deberán conocer las fechas concretas al menos 2 meses antes del inicio de las vacaciones.
- Las fechas se establecen común acuerdo entre la empresa y el trabajador.
- Si el trabajador coincide estar de baja médica, las vacaciones continuarán tras el alta médica.
- Las empresas deberán elaborar todos los años un calendario laboral, dónde se fije el periodo de vacaciones y los días festivos.

Los festivos:

Los trabajadores tienen derecho a 14 festivos retribuidos al año.