

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

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

5. Poder disciplinario de la empresario

Registro → Se deberá contar con la presencia de un representante de los trabajadores.

Vigilancia por cámaras →

Vigilancia de correo electrónico → Se debe advertir previamente

Vigilancia de la situación sanitaria

Poder disciplinario: Los convenios regulan las sanciones de diferentes actitudes.

7. Los tribunales laborales:

1. Juzgado de lo social:
2. Tribunal superior de justicia
3. Audiencia nacional
4. Audiencia nacional
5. Tribunal supremo
6. TC

Tema 2 El contrato de trabajo

EDAD: > 18 // >16 con autorización de los padres // <16 para espectáculos

Ciudadanos de países fuera de la UE → Permiso de residencia y visado de trabajo.

Empresario: Ser mayor de edad

(Si es extracomunitario deberá solicitar permiso de la administración laboral.

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 Período de prueba del contrato laboral.

Debe estar pactado en el contrato de trabajo.

Su duración vendrá fijada en el convenio colectivo.

- Obtención práctica profesional: 1mes
- Contrato temporal 6 meses :max 1mes

Ventaja: Cualquiera de las partes podrá dar por finalizado el contrato sin dar previo aviso.

2.1 Contrato de formación en alternancia:

No puedes poseer titulación para el puesto ni haber trabajado 6 meses en ese puesto.

Duración → min 3 meses max 2 años.

Período de formación:

1º Año máximo 65% trabajo y 35% formación

2º Año máximo 85% trabajo y 15% formación

Retribución → SMI (Cómo mínimo)

2.2 Contratos temporales

Por circunstancias de la producción:

Aumento imprevisible de la carga de trabajo

Motivos imprevisibles: 6 meses

Motivos previsibles 3 meses

indem: 12 días /año

Por sustitución de una persona trabajadora:

Sustituir a otro trabajador con el puesto reservada

Puede comenzar 15 días antes de la sustitución en sí.

No tiene indemnización.

2.3 Contratos indefinidos

Fijo discontinuo:

Trabajos de temporada o intermitentes.

Llamamiento a la reincorporación.

Contrato indefinido ordinario:

Apto para cualquier empresa y cualquier tipo de trabajo.

2.4 Contratos a tiempo parcial:

Contratos a tiempo parcial común:

Tanto indefinido cómo temporal.

- No pueden realizar horas complementarias pero sí ordinarias