

TEMA 1: LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

Relación Laboral:

Requisitos para estar en una relación laboral.

- Retribuido: Que haya una compensación económica
- Dependiente: Que haya una dependencia del trabajador con su empresario
- Voluntario: Que el trabajador no esté obligado a realizar el trabajo
- Personal: Que lo haga el propio trabajador, que no vaya otra persona a hacer el trabajo.
- Que el trabajador tenga un sueldo fijo independiente de si la empresa sufre beneficios o pérdidas.

Actividades excluidas de una relación laboral.

- Autónomos (No dependen de un empresario)
- Funcionarios (Siguen otro código)
- Trabajadores a 100% de comisión (No tienen un sueldo fijo)
- Trabajos a familiares de hasta segundo grado.
- Trabajos por voluntad, a amigos o de buena fe (No son retribuidos)
- Trabajos obligatorios, como la participación en una mesa electoral (No es voluntario)
- Transportistas

Relaciones laborales especiales.

- Deportistas de alto nivel
- Médicos Residentes MIT
- Personas con discapacidad
- Trabajadoras del hogar
- Penados en cárceles
- Espectáculos públicos
- Directivos

Leyes del trabajador:

Jerarquía de leyes (Las de arriba no pueden ser empeoradas por las de abajo, solo mejoradas):

1. Normativa de la UE: Normas aprobadas por la unión europea, con más poder que la Constitución del país
2. Constitución Española: En esta aparecen los derechos y deberes de los españoles y que no pueden ser tocados por nadie.
3. Tratados Internacionales: Tratados pactados entre países con España para hacer ciertas normas, no sin antes ser ratificadas en España.
4. Leyes: Aprobadas por el Gobierno de España, sirven para regular diferentes deberes de la Constitución. Algunas son:
 - a. Leyes orgánicas: Aprobadas en el congreso de los diputados
 - b. Leyes ministeriales: Aprobadas por ministerios
 - c. Real Decreto Legislativo: Aprobadas por las cortes
 - d. Real Decreto Ley: Aprobadas en las cortes ante una situación de última hora y requiere rapidez
5. Reglamentos: Son la letra pequeña de las leyes, utilizadas para añadir información de estas.

6. Convenios Colectivos: Convenios firmados entre varias personas o empresas, que los trabajadores deben seguir
7. Contrato de Trabajo: Pacto entre el trabajador y el empresario donde aparecen las condiciones del trabajo que se va a realizar y las diferentes normas, como también el convenio
8. Usos y costumbres: Costumbres sociales de carácter general dentro de las empresas, como puede ser el código de etiqueta.

Derechos y obligaciones del trabajador

Derechos colectivos

- Derecho a la huelga
- Derecho a sindicarse
- Derecho a poder reunirse
- Derecho a participar en la empresa por medio de un representante
- Derecho a adoptar medidas de conflicto

Derechos individuales

- Derecho a poder dedicarse al oficio que uno quiera
- Derecho a la intimidad y la protección
- Derecho a la no discriminación
- Derecho al descanso
- Derecho al ascenso
- Derecho a la ocupación efectiva

Obligaciones laborales

- Actuar de buena fe: No generar problemas ni con compañeros ni con los clientes
- No hacer competencia desleal: No incentivar a la pérdida de clientes ni nada que perjudique a la empresa.
- Respetar las normas de prevención de riesgos
- Actuar con diligencia
- Seguir las órdenes del empresario

Poder del trabajador de vigilancia y de sentencia

Poder de vigilancia

Registros:

Si se tiene certeza o sospecha que un trabajador puede estar robando itinerario, se le realizará una revisión de sus pertenencias, pudiendo llegar hasta al coche, siempre que sea en horario laboral, con la supervisión del propio sospechoso o un representante y junto otro testigo como un trabajador más.

Vigilancia por cámaras:

El empresario puede instalar cámaras de seguridad en su empresa para grabar únicamente imágenes sin audio. Estas tienen que estar colocadas en lugares donde no se invada la privacidad de los trabajadores, como pueden ser los baños y los vestuarios. Los trabajadores tienen que estar avisados de la instalación de las cámaras al igual que de su ubicación, esto se verá reflejado en el contrato. Lo que no es necesario, es decir si su uso es disciplinario o no.

Vigilancia por correo electrónico

El empresario puede revisar el correo electrónico de los empleados siempre y cuando estos estén presentes y den su consentimiento.

Vigilancia y verificación de baja

Si hay sospechas por la baja de un trabajador, el empresario puede pedir los resultados médicos para verificar la baja, e incluso hacer que el trabajador pase por una inspección médica por un especialista de la empresa.

Poder de sentencia

Los empleados pueden cometer diferentes faltas a lo largo de su paso por el establecimiento. Estas pueden ser leves, graves o muy graves.

- Si se comete una falta leve, podrá ser sancionada si se notifica a los 10 días de enterarse el empresario
- Si se comete una grave, ese plazo de sanción sube a los 20 días
- Si se comete una muy grave, finalmente, subirá a 60 días

Todos esos plazos tienen que encontrarse antes de los 6 meses de que haya sucedido la falta, si no es así, no podrá sancionarse.

Donde recurrir si ha habido un problema: Tribunales laborales

Juzgado de lo Social

A este se acude si el problema al que se enfrenta el trabajador no pasa del nivel provincial.

Tribunal Superior de Justicia

A este se acude si el problema al que se enfrenta pasa el nivel provincial pero no el autonómico.

Audiencias Nacionales

Si se pasa el nivel autonómico, se acude a este tribunal.

Tribunal Supremo

En caso de disconformidad con la sentencia dada por las Audiencias, se puede hacer una casación al Tribunal Supremo.

Tribunales Constitucionales

No es tanto como un tribunal laboral, pero recoge los diferentes derechos constitucionales.

TEMA 2: EL CONTRATO DE TRABAJO

Requisitos para participar en un contrato de trabajo

Edad

- Mayor de 18 años puede firmar sin problema
- Mayor de 16 años emancipado
- Menor de 16 años con consentimiento de sus padres, solo para actos públicos

Nacionalidad

- Originario de un país de la UE: Puede trabajar en territorio español sin necesidad de un permiso de trabajo.
- Originario de cualquier otro país: Requiere de un permiso de trabajo y de vivienda.

Contenido de un contrato de trabajo

Objeto

- Objeto de contrato
- Condiciones de trabajo
- Consentimiento

Forma

Puede ser:

- Verbal: Se acuerda de forma oral el contrato para un trabajo normalmente temporal. Para favorecer al trabajador, en caso de una incidencia por parte del empresario respecto al contrato
- Escrito: Se hace un pacto por escrito donde ambos (trabajador y empresario) firman el acuerdo

En cuanto una de las dos partes quiera que el contrato sea escrito, será escrito

Contenido

- Fecha y hora
- Lugar
- Identificación de ambos
- Duración
- Sueldo pagado
- Jornada

Duración

Puede ser un contrato temporal o uno indefinido:

Se supondrá que el contrato pactado es indefinido cuando:

- Sea de forma verbal, el tiempo de contrato se haya acabado y no se haya notificado un despido
- El empresario no haya pagado la seguridad social del trabajador
- Cuando el empresario cometa un fraude de ley, como hacer sucesivos contratos temporales casi como si fuera un trabajador indefinido

Periodo de prueba

En el contrato, aparecerá el periodo de prueba que puede tener un empleado en esa empresa

Periodo de Prueba:

Al iniciar en una empresa donde no se ha trabajado antes, los empresarios pueden añadir un periodo de prueba en el contrato para que el trabajador demuestre que sirve en la empresa y este también pruebe a ver cómo es el ambiente de trabajo. En cualquier momento sin previo aviso se puede acabar ese periodo por cualquiera de las dos partes.

- No puede hacerse en una misma empresa dos periodos de prueba
- Si es un trabajador con un título de Formación Profesional, puede estar hasta 6 meses de prueba
- Si es un trabajador sin título en una empresa con menos de 25 personas, serán 2 meses
- Si es un trabajador sin título en una empresa con más de 25 personas, serán hasta 3 meses
- Si el trabajador está con el contrato de obtención de práctica profesional, tendrá 1 mes de prueba
- Si el trabajador tiene una baja laboral, se paralizará el periodo de prueba hasta que se recupere

Contratos formativos:

Son aquellos que firman con gente que, o bien acaba de terminar los estudios, o bien están en ello. Se encuentran los siguientes:

Contrato temporal por formación en alternancia:

Los menores de 30 años que no dispongan de título, podrán optar a esta opción que junta trabajo y formación.

- Tiempo de contrato: Mínimo 3 meses, máximo 2 años (salvo personas con discapacidad, donde será indefinido). Sin periodos de prueba
- Tiempo mínimo de educación y máximo de trabajo respectivamente:
 - o 1er año: 35%|65%
 - o 2º año: 15%|85%
- Se otorgará un título de profesión al finalizar
- Cobrará como mínimo entre un 65 y un 70% de lo que ganan los de su trabajo, siempre y cuando sea mayor al SMI, si no, su sueldo será el SMI.
- Puede ser presencial o telemático

Contrato temporal por obtención de práctica profesional:

Quienes hayan recibido un título de FP o de Universidad en los últimos 3 años podrán optar a este contrato.

- Tiempo de contrato mínimo 6 meses máximo 1 año (ampliable según convenio), con 1 mes de periodo de prueba.
- Cobrará según diga el consenso, siempre que sea mayor al 60% de lo que cobran los trabajadores de su puesto y sea mayor al SMI.

Contratos Temporales

Son aquellos que tienen una duración más o menos conocida. Hay diferentes tipos de contratos temporales:

Contrato temporal por circunstancias de la producción

- En función de si dichas circunstancias son o no previsibles, cambiará las condiciones
- En caso de ser circunstancias previsibles (fechas en las que siempre suele haber un notorio incremento de producción), se podrá contratar a gente de forma temporal durante un máximo de 90 días al año natural. Estos cobrarán igual que sus compañeros y tendrán una indemnización de 12 días por año trabajado
- En caso de ser circunstancias imprevisibles (sube de repente la cantidad de producción, o incluso que alguien tome vacaciones), se podrá contratar a una persona durante un máximo de 3 meses. Estos cobrarán igual que sus compañeros y tendrán una indemnización de 12 días por año trabajado

Contrato temporal por sustitución de personal

Aquí se pueden contemplar dos casos: O bien que se cubra a una persona en baja o bien que, en temporada de puestos vacantes, se contrate de forma temporal a alguien.

- En el caso de que se cubra a una persona en baja, el contrato durará hasta que la persona en baja se recupere, sin la posibilidad de que el trabajador sustituto se quede permanentemente con su puesto. Tendrá un periodo de prueba de 1 mes
- En caso de que sea temporada de puestos vacantes, se podrá contratar por un tiempo máximo de 3 meses a la persona.

Da igual en qué caso de los dos se esté, que no hay indemnización por este tipo de contrato

Encadenamiento de temporales:

No se puede encadenar por más de 18 meses cada 2 años contratos a la misma persona. De lo contrario, se considerará que este es trabajador fijo en la empresa.

Contratos indefinidos:

En estos contratos, no se sabe con total precisión la duración que tiene.

Contrato fijo-discontinuo:

Se parece al temporal por circunstancias de la producción, salvo que este es estacionario. Es decir, se considera que el trabajador siempre es llamado en ciertas fechas para hacer el mismo trabajo.

- Llamamiento: Siempre se llama por algún medio donde quede constancia de ese llamamiento. Si no llega, el trabajador se considera despedido
- El tiempo entre llamamientos, según el tribunal supremo, se considera antigüedad laboral

Contrato indefinido ordinario:

- Es el contrato indefinido que se hace a todo el mundo

Contrato indefinido bonificado:

A este contrato pueden acceder las personas en situaciones como de discapacidad o víctima de violencia de género y en su contrato aparecerá una serie de beneficios por parte de la Seguridad Social que vendrán pagados de la mano de la empresa

Contrato a tiempo parcial:

Contrato a tiempo parcial común

Es aquel contrato que cumple con lo que pide un contrato a tiempo parcial (Jornada inferior a la normal en el trabajo). No puede hacer horas extra, pero puede hacer horas complementarias pagadas igual que una hora laboral normal si:

- Su jornada semanal es mayor a 10 horas semanales
- El número de horas que piensa hacer es menor al 30% de horas semanales en su jornada
- Si se avisa con antelación de 3 días de que se van a hacer esas horas.

Contrato por jubilación parcial y de ocupación de puesto vacante:

Este contrato es uno doble que se hace a dos personas:

- Está el apartado de jubilación parcial, donde firma un contrato una persona en un tiempo antes de jubilarse para reducir su jornada hasta su jubilación total
- Y el apartado de ocupación de puesto vacante, donde entra un contrato con un trabajador dispuesto a realizar las horas que no termine de realizar el trabajador en jubilación parcial hasta que este termine jubilado, donde el nuevo trabajador ocupará su plaza.

Empresas de Trabajo Temporal (ETT)

Las ETTs son empresas que tienen contratados a una serie de trabajadores que, cuando una empresa usuaria necesita trabajadores, contactan con la ETT y ellos prestan a estos trabajadores

- Relación ETT-Empresa Usuaria: Es un contrato mercantil de puesta a disposición, donde se acuerda que se dará unos trabajadores pagados por la ETT a la empresa a cambio de un dinero.
- Relación ETT-Trabajador: Es un contrato de trabajo, donde la ETT forma al trabajador en prevención de riesgos laborales y además se encarga de pagarles tanto la seguridad social como el sueldo que cobran los de su mismo nivel en la empresa usuaria donde trabajen. El trabajador no paga nada a la ETT.
- Relación Empresa Usuaria-Trabajador: El trabajador acude a la empresa usuaria a realizar el trabajo asignado, mientras que este goza del uso de las instalaciones y el transporte del que disponga en la empresa como un trabajador cualquiera.

TEMA 3: LA JORNADA LABORAL

La jornada laboral es el tiempo al que se dedican los trabajadores a hacer su trabajo

Son 40 horas semanales como máximo

Duración de jornadas:

- Menores de 18 años: 8 horas de tope, con descanso de 30 minutos si se está más de 6 horas seguidas.
- Mayores de 18 años: 9 horas de tope, con descanso de 15 minutos si se está más de 4 horas y media seguidas.

Descansos:

- Mayores de 18 años: 12 horas de descanso entre jornadas y 1 día y medio de descanso semanal.
- Menores de 18 años: 12 horas de descanso entre jornadas y 2 días de descanso semanal
- En caso de cambio de turnos (TRABAJO A TURNOS), el descanso mínimo entre jornadas es de 7 horas

Distribución irregular:

- Puede distribuirse de forma irregular el horario de una persona solo si afecta a, como máximo, el 10% del horario semanal

Jornada nocturna:

Son aquellas jornadas que se realizan en horario nocturno (de 22 a 6). Se considera trabajador nocturno a aquel que cubre como mínimo 3 horas en este horario. Se tiene en cuenta la salud del trabajador nocturno, ofreciendo el tope de 8 horas diarias y la incapacidad de hacer horas extra salvo por fuerza mayor.

Un trabajador puede elegir el turno de noche o jornada nocturna de forma voluntaria y estar por tiempo indefinido en ese turno, pero de ser impuesto por el empresario, solo podrá estar un máximo de 2 semanas.

Gente que no puede trabajar en horario nocturno:

- Menores de 18 años
- Madres en periodo de lactancia
- Madres embarazadas

Horas Extra:

Son horas que cuentan fuera de la jornada laboral. Se puede tener un máximo de 80 horas al año sin compensar antes de que haya un problema. Se compensarán de forma económica o con descansos. Si no se ha pactado, normalmente se compensarán de forma económica.

No se pueden hacer horas extra en horario nocturno

Tipos de Horas Extra:

- Voluntarias: Las que elige hacer un trabajador
- Obligatorias por pacto
- Obligatorias por una fuerza mayor

Reducciones de Jornada

Por diversos motivos, hay gente que puede pedir que su horario se vea reducido bajo ciertas condiciones. Aquí van las distintas reducciones:

Reducción de jornada laboral por atención a un familiar

En este caso, afectará siempre y cuando solo lo pida un empleado en cada empresa para cada familiar que no realicen actividad retribuida, es decir, que, si dos personas en una misma empresa tratan de reducir su jornada porque una misma persona está enferma, el empresario puede negarse a dar la reducción

- Podrán reducir la jornada entre un medio y un octavo de lo que es actualmente su jornada. Y su sueldo se verá reducido en proporción a esto
- Pedirán la reducción con 15 días de antelación, y serán ellos quienes decidan su horario.

Reducción de jornada laboral por paternidad

En situación de maternidad o paternidad, deberán avisar con una antelación de 30 días para la reducción de jornada.

- Se reduce 1 hora por hijo tenido en caso de parto múltiple
- La reducción será durante entre 9 y 12 meses.
- Hay una serie de beneficios con los que pueden contar, como son:
 - o Acumulación de horas de lactancia, es decir, ir las horas de lactancia al trabajo para acumularlas y poder faltar más de golpe
 - o Entrada más tarde al trabajo o salida más temprana
 - o Descanso en medio del trabajo durante una hora por lactancia
- Eso sí, esa hora que se reduce también afectará en el sueldo que se reduce durante la lactancia, de forma proporcional

Reducción de jornada laboral por violencia de género

Si se declara a una persona víctima de violencia de género, esta persona será compensada en el trabajo mediante una reducción de jornada laboral, aunque aun así pierda dinero en proporción a las horas reducidas. Frente esa reducción, la víctima puede hacer dos cosas:

- O bien quedarse con esa reducción donde se reduce de forma proporcional el dinero
- O bien tratar de ir modificando su horario con dichas horas hasta encontrar un horario flexible en el que pueda estar cómoda

Reducción de jornada laboral por circunstancias económicas

En el caso de tener una necesidad económica importante, un empleado puede pedir esta reducción, en la que se reducirá entre un 10 y un 70% su jornada laboral. Su sueldo se verá reducido en esa proporción, pero recibirá la parte restante por la seguridad social como si se tratara de un desempleo.

Permisos retribuidos:

El Estatuto de los Trabajadores reconoce unos permisos que no son retribuidos por la empresa. Suelen ser mejorados por el convenio colectivo, por lo que hay que consultarlo para saber los días de permiso:

- Matrimonio o registro de pareja de hecho: 15 días naturales, comenzando el primer día laborable (no va a empezar un sábado si el sábado cierra la empresa)

- Fallecimiento de familiar de hasta segundo grado: 2 días, o 4 si necesita un desplazamiento mayor a 200 km.
- Fuerza mayor por motivos familiares urgentes: 4 días al año según convenio.
- Traslado de domicilio: El mismo día de traslado
- Cumplimiento de un deber inexcusable como un juicio o una mesa electoral: El tiempo indispensable, por mesa electoral 1 día y 5 horas del siguiente.
- Preparación de parto o técnicas prenatales: El tiempo indispensable
- Hospitalización de bebé prematuro: Reducción de una hora al día retribuida, posible 1 más sin retribución
- Funciones sindicales: El tiempo establecido legalmente

Vacaciones

El trabajador tendrá como mínimo 30 días de vacaciones anuales retribuidas, que bajarán proporcionalmente al tiempo no trabajado

Esas vacaciones no pueden cambiarse por dinero, salvo que se acabe el contrato antes de las vacaciones, que entonces sí será retribuido en función de las vacaciones no disfrutadas

La empresa y el empleado pactarán los días, y deberán saberse con 2 meses de antelación a que empiecen las vacaciones. Se disfrutará de un periodo vacacional al año, salvo que haya habido una baja por paternidad y haya vacaciones pendientes.

Si se da una baja médica en las vacaciones, estas no seguirán hasta que le den el alta.

Festivos:

Los trabajadores tienen derecho a 14 días festivos, siendo 2 locales, 2 autonómicos y 10 nacionales. Si se trabajara alguno de esos días, tendría que retribuirse con un 75% añadido al salario normal de un día.