**EJERCICIOS FOL:**

**Ejercicio 1.**

No, no es correcto,

**Ejercicio 3.**

Teniendo en cuenta la relación de Marc con la empresa la causa del despido es correcta, ya que el trabajador en este caso Marc estaba facilitándole información a la competencia de su cartera de clientes que a la misma ves es de su empresa. Por lo tanto estaba incumpliendo uno de los deberes del trabajador para con su empresa. No cumple las obligaciones con buena fe y diligencia.

**Ejercicio 4.**

A mi parecer Fernando no vulnera el derecho de la no concurrencia ya que lo hace en su tiempo libre y este dice que durante el vinculo laboral no se le debe de hacer competencia a la empresa pero no hace mención al vinculo no laboral, por el contrario en su contrato si esta firmado un vinculo de plena dedicación laboral por lo que Fernando le esta haciendo competencia a su Empresa indirectamente que en este caso es un restaurante, por lo que considero que el despido es correcto.Incumpliendo el derecho laboral de trabajar con buena fe y diligencia y a la misma ves le hace competencia a su empresa.

**Ejercicio 5.**

Teniendo en cuenta que Laura tiene 15 años pero tiene la autorización de sus padres y de la autoridad laboral, puede actuar en el espectáculo de jóvenes promesas, ya que la ley dice que los jóvenes menores de 16 años podrán trabajar en el caso de que tengan la autorización de sus padres o tutores legales y de las autoridades competentes.

**Ejercicio 6.**

La negativa de la empresa no es justificada por que el trabajador tiene derecho a la promocion y formacion profesional, según el derecho de los trabajadores.

Respuesta incorrecta:

Si, creo que es justificada esta negativa de la empresa ya que la labor principal desarrollada por Raimon es Chapista y los fines de Semana es que trabaja como arbitro, por lo tanto la empresa tiene el derecho de negarle el permiso si interfiere con los días laborales de la misma.

**Ejercicio 7.**

a) Maria Rosa puede pedir la extinción de su contrato por la irregularidad de los pagos y a la misma ves por el incumplimiento de uno de los deberes de la empresa para con sus trabajadores el cual dice que el trabajador tiene derecho a la remuneración puntual pactada.

b) Tendria derecho a cobrar la totalidad de lo que se le debe mas un despido improcedente por incumplimiento de contrato.

**Ejercicio 8.**

Primero que todo el trabajador en este caso Ignacio esta obligado a cumplir con sus derechos como trabajador independientemente de su relación con su jefa.

Yo le aconsejaría:

1ro Si lo que Maria le ha encomendado lo puede justificar el debería de cumplir con lo que se le ha asignado, aunque el crea que no corresponda con sus funciones tiene que poder demostrarlo.

2do. En caso de incumplimiento, Ignacio podría ser despedido por su jefa por negarse a cumplir con su trabajo, asi que debería de realizar la tarea que sele ha encomendado y después buscar pruebas de si dicho trabajo asignado esta o no dentro de sus funciones laborales.

**Ejercicio 9.**

**Ejercicio 10.**

Si, el bar esta actuando correctamente. El joven Pedro tiene 16 años y esta bajo la tutela de sus Padres por lo que el Bar debe de pedir autorización a estos para poder contratarlo.

Ya que la ley dice que los jóvenes jóvenes de 16 años no emancipados deben de tener la autorización de sus tutores legales o en este caso sus padre para poder trabajar.

**Ejercicio 11.**

Teniendo en cuenta que ha finalizado el contrato de practicas, el empresario ya debería saber si esta capacitada o no para trabajar. Por lo que no es correcto el periodo de prueba de dos meses. El Estatuto de los trabajadores (ET) explica que el Periodo de Pruebas no puede ser mayor de 6 meses para Técnicos Titulados ni mayor de dos para el resto de trabajadores y 3 meses para empresas pequeñas menores de 25 empleados.

Si es en otro departamento o el mismo pero con funciones diferentes y aparece en el contrato si que seria valido el periodo de prueba que le han puesto.

Pondria: Periodo de prueba según convenio.

**Ejercicio 12.**

No es correcto, por que no se especifico en el contrato el periodo de prueba. Ademas el periodo de prueba para trabajadores no titulados es de 3 meses maximo si la empresa es menor de 25 trabajadores y de 2 meses para una empresa mayor. Seria correcto el periodo de prueba pero no se podria alegar la extincion del contrato por incumplimiento del plazo del perioro de prueba.

1. Derechos y deberes del empresario

La celebración de un contrato de trabajo supone unos derechos para el trabajador que se convierten en obligaciones para el empresario. Al mismo tiempo, las obligaciones que contrae el trabajador se convierten en derechos o poderes para el empresario.

1.1 Derechos del empresario

Denominan poderes:

a) poder de dirección ordinario: decidir la estructura organizativa de la empresa y del trabajo, dar órdenes e instrucciones para la ejecución del trabajo y controlar que el trabajador cumpla con su trabajo.

b) poder de dirección extraordinario (ius variandi): el empresario puede variar unilateralmente las características del trabajo que hace el trabajador. La movilidad funcional es legal siempre que se pueda justificar.

c) poder disciplinario: capacidad de imponer sanciones al trabajador que no cumple con sus obligaciones

Procedimiento para la comunicación de faltas:

Faltas graves y muy graves: comunicación por escrito y se hará constar la fecha y los hechos que la motivan para que el trabajador pueda comprobarlo y reclamar si no está conforme

Faltas leves: comunicación verbal si el convenio colectivo no recoge otra cosa

1.2 Deberes del empresario

A. Deberes con el trabajador

a) Informar al trabajador sobre los elementos esenciales de su contrato de trabajo (dos meses desde la fecha de comienzo de la relación laboral). No es necesario facilitar información que ya figure en el contrato de trabajo ya firmado.

b) Afiliarse (en su primer contrato laboral del trabajador o dar de alta y / o baja a la Tesorería General de la Seguridad Social el trabajador contratado previo al inicio de la actividad

c) Cotizar por el trabajador e ingresar estas cotizaciones

d) Respetar los derechos del trabajador

B. Deberes con los representantes legales de los trabajadores

La empresa está obligada a entregar a los trabajadores, en un plazo de diez días, una copia básica de los contratos formalizados por escrito y sus prórrogas.

Los representantes legales de los trabajadores tienen derecho a conocer los modelos de contrato que utiliza la empresa y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral. Trimestralmente también tienen derecho a recibir información sobre las previsiones de celebrar nuevos contratos

C. Deberes con el Servicio Público de Empleo

Comunicar en un plazo de 10 días hábiles el contenido de los contratos de trabajo que se celebren o las prórrogas de los mismos.

2. Derechos y deberes del trabajador

2.1 Derechos de los trabajadores

a. Derecho a la ocupación efectiva

b. Derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo

c. Derecho a no ser discriminados

d. Derecho a la integridad física ya una adecuada política de seguridad e higiene

e. Derecho al respeto a la intimidad ya la consideración debida de la dignidad.

f. Derecho a la percepción puntual de remuneración pactada

g. Derecho al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo

2.2 Deberes de los trabajadores

a. Deber de cumplir las obligaciones del puesto de trabajo con buena fe y diligencia

b. Obligación de observar las medidas de seguridad e higiene que se adapten

c. Deber de obediencia

d. Obligación de no concurrir con la actividad de la empresa

e. Contribuir a la mejora de la productividad

f. Deberes que se deriven de los contratos de trabajo. Por ejemplo pacto de no competencia tras la extinción del contrato.

3. El contrato de trabajo

3.1 Capacidad para contratar del trabajador

La capacidad del trabajador está determinada por la edad, la titulación y la nacionalidad.

3.2 Capacidad para contratar del empresario

Persona física: mayor de edad o menor emancipada que haya obtenido el beneficio de la mayoría de edad; tiene capacidad plena de contratar

Persona jurídica: entes públicos y privados a los que las normas jurídicas reconocen capacidad para ser titulares de derechos y contraer obligaciones. Pueden contratar.

3.3 Periodo de prueba

Período de tiempo determinado que sirve para comprobar si estamos capacitados para el trabajo por la que nos han contratado, nos encontramos a gusto y la podemos realizar. Al empresario le ayuda a decidir si es conveniente contratarnos

Durante este plazo cualquiera de las dos partes puede rescindir el contrato sin dar explicación.

Características:

Optativo y por escrito en el contrato

Duración según fije el Convenio Colectivo. Si no lo especifica según el ET no podrá ser superior a 6 meses para técnicos titulados y 2 meses para el resto de trabajadores (o 3 meses si la empresa es de menos de 25 trabajadores)

3.4 Formalización del contrato de trabajo

Sólo dos tipos de contrato se pueden celebrar de palabra:

-El Contrato eventual por circunstancias de la producción de duración igual o inferior a 4 semanas

-El Contrato indefinido ordinario

Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito.