

TEMA 3

-Requisitos para contrato de trabajo

1. Trabajo personal: Propio trabajador el que acude personalmente a trabajar
2. Trabajo voluntario: Nadie está obligado a firmar y se puede renunciar
3. Trabajo retribuido: El trabajador debe cumplir las instrucciones de la empresa
4. Trabajo por cuenta ajena: El trabajador cobra un salario fijo independientemente de las pérdidas o beneficios de la empresa.

-Fuentes del derecho de trabajo:

- 1º Normativa de la UE
- 2º Constitución española
- 3º Tratados Internacionales
- 4º Leyes
- 5º Reglamentos
- 6º Convenios colectivos
- 7º Contrato de trabajo
- 8º Usos y costumbres

- Principios de aplicación de las fuentes

Principio de

Jerarquía normativa: normas superiores por encima de inferiores

Norma mínima: Las normas superiores marcan unos mínimos

Condición más beneficiosa: Contrato pacta condición más beneficiosa que leyes y se acepta

Norma más favorable: Si se pueden aplicar 2 normas, se aplicará la más beneficiosa para el trabajador

Irrenunciabilidad de derechos: Trabajadores no pueden pactar que van a renunciar a sus derechos

- Diferencia entre derechos indiv y colectivos. Deberes laborales

Derechos colectivos: Referencia a el grupo de trabajadores

Libre sindicación, derecho a huelga, a negociar convenios colectivos, derecho de reunión, participar en la empresa a través de sus representantes

Derechos individuales: Referencia a el trabajador

Elegir libremente profesión, derecho a ocupación efectiva (se le da trabajo y salario)

Igualdad y no discriminación, política de seguridad e higiene en el trabajo
a intimidad y dignidad, al descanso, percepción puntual de la remuneración pactada

Derechos laborales: Actividad en empresa

Actuar de buena fe

actuar con diligencia

No realizar competencia desleal

Tomar las medidas de prevención frente a los riesgos laborales

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario

- Especial atención al punto B del 5.

Empresa no sólo dicta órdenes, además sancionar a trabajadores

faltas leves, graves y muy graves

no conllevan reducción de sueldo, pérdida de vacaciones o descanso obligatorio

Si no se está conforme reclamar al juzgado en plazo de 20 días hábiles

Faltas prescriben

- Los tribunales laborales

juzgado de lo social: más básico, se interponen las demandas de los trabajadores en material laboral

Tribunal superior de justicia: Resuelve recursos de suplicio contra las sentencias de los juzgados de lo social

Audiencia nacional: Materias de tipo sindical o colectivas que traspasan una comunidad autónoma

Tribunal supremo: Contra las sentencias de los tribunales superiores de justicia y de la audiencia nacional

Tribunal constitucional: Interpreta todas las materias que tienen que ver con la constitución

- Preguntas relacionadas con el convenio

- Pág 115 D) muy importante

Contrato indefinido: se escribe por escrito y se realiza de palabra
no hubiese sido dado de alta en la seguridad social
cuando se realice en fraude de ley (se busca esquivar la ley)

- Periodo de prueba

Periodo de prueba pactado en el contrato

no se puede pactar si el trabajador ya ha sido contratado antes por la empresa con otro contrato
grado medio o superior max 6 meses

si el contrato es inferior a seis meses 1 mes de prueba

El periodo de prueba puede interrumpirse por baja laboral, nacimiento hijo...

Trabajador como empresario pueden finalizar el contrato si lo desean

- Modalidades de contratos (diferencia)

Contratos formativos: además de prestar un servicio a cambio de una retribución, se da un componente formativo que mejora la competencia profesional del trabajador (formación en alternancia, práctica profesional)

Contratos temporales: Por circunstancias de producción

Por sustitución de una persona trabajadora

Por encadenamiento de contratos personales

al cumplirse los 18 meses en 24 meses de participar en la empresa se hace fijo

- Especial atención al punto C de la 121

contrato fijo discontinuo

alterna periodos de trabajo y no trabajo

trabajos de temporada (agricultor), trabajos intermitentes (profesora)

Para prestar servicios a la ejecución de contratos

ayuntamiento contrata a empresa temporalmente cada año

- Diferencia entre despidos

Un despido **disciplinario** es una forma de terminación del contrato laboral en la que el empleador decide rescindir el contrato de trabajo de un empleado por incumplimiento grave de sus obligaciones laborales.

No se pagará indemnización, tan solo el finiquito

despido **objetivo** es la decisión unilateral del empresario de extinguir una relación laboral, basada en determinadas causas legales

despido **colectivo** es una extinción de contratos de trabajo, fundada en motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción

Indemnización de 20 días por año con un máximo de 12 mensuales

despido **procedente** tiene lugar cuando el empresario finaliza la relación laboral con el trabajador de forma justificada, con razones amparadas por la ley

Indemnización de 20 días por cada año de trabajo

será **improcedente** todo aquel despido que se realice sin que concurran las causas o motivos por los que la ley autoriza a despedir,

TEMA4

Jornada laboral máxima permitida

No se pueden superar las 1800 horas anuales, 36 horas semanales o 9 horas diarias.

Los sábados, a partir de las 2 de la tarde (excepto jornada intensiva) no se podrá trabajar.

Vacaciones

23 días de vacaciones al año, si está de baja por enfermedad en mitad de las vacaciones, tiene derecho a disfrutar de las vacaciones cuando se recupere.

Salario

El sueldo debe repartirse en doce pagos mensuales, más dos pagas extra en julio y en navidad. Se pueden prorratear.

Las pagas extra, se deben hacer entre los días 15 y 20 incluidos.

Horas extras

Las horas extra deben compensarse de forma que las horas de descanso sean equivalentes a las horas extras + hasta un 75% adicional, se puede ofrecer el descanso de las horas trabajadas de forma individual o se puede esperar a que se acumulen en un total de una jornada, la compensación deberá hacerse efectiva en el mismo año natural en que se hayan realizado o en la primera semana del mes de enero siguiente.

Dimisión

Para que la dimisión sea efectiva, el trabajador deberá dar un preaviso escrito con al menos 15 días de antelación.

En el caso de no cumplir una de estas dos condiciones, parte del sueldo del trabajador podría ser usado como indemnización de la empresa.

Periodo de prueba

Máximo de tres meses en contratos indefinidos o temporales, en caso de formación, de prácticas o de interinidad, no está permitido (-18 tampoco)

En caso de incapacidad y de mutuo acuerdo, se parará el cómputo del periodo de prueba, en caso de desacuerdo, se computarán.