


#### FICHA 4.1. DEFINICIONES

<b>Normas o fuentes jurídicas laborales</b>	Mandatos o reglas que garantizan derechos a los trabajadores para que en la realización de su actividad laboral se cumplen las condiciones adecuadas. Existen un gran número de normas por lo que hay que establecer un orden para saber cómo se aplican en cada caso.
<b>Relación laboral</b>	Aquellas situaciones en las que un trabajador se pone a disposición de un empresario de forma voluntaria, bajo las instrucciones que el empresario le dé, para realizar tareas independientemente del resultado de las mismas, recibiendo por ello beneficios económicos.
<b>Contrato de trabajo</b>	Acuerdo entre el trabajador y el empresario por el cual el trabajador se compromete a prestar determinados servicios cumpliendo los requisitos de las relaciones laborales.
<b>Contrato de trabajo indefinido</b>	Es aquel contrato laboral en el que la relación laboral no tiene fecha de finalización.
<b>Contrato de trabajo temporal</b>	Es aquel contrato laboral en el que la relación laboral concluye en algún momento indicado en el contrato.
<b>Contrato formativo</b>	Es aquel contrato laboral en el que la relación laboral tiene intención de aportar formación al trabajador para mejorar sus competencias laborales.
<b>Contrato a tiempo parcial</b>	Es aquel contrato laboral en el que el número de horas al día, semana, mes o año es inferior a las que realizaría un trabajador a tiempo completo.
<b>Período de prueba</b>	Es un periodo de tiempo que pueden pactar el empresario y el trabajador para que ambas partes comprueben si es conveniente la contratación.
<b>Representación unitaria</b>	Aquellos trabajadores, que, tras un proceso de elección, salen escogidos para representar, independientemente de su afiliación a un sindicato o no, al resto de trabajadores.
<b>Representación sindical</b>	Los sindicatos son asociaciones de trabajadores cuyo fin principal es conseguir el progreso económico y social de sus miembros, buscando mejorar las condiciones de trabajo.
<b>Huelga</b>	Consiste en el cese temporal de la prestación de servicios, acordada por los trabajadores de una o varias empresas. El contrato queda en suspenso, así que no cobran su salario.

## FICHA 4.2. FUENTES JURÍDICAS LABORALES INTERNAS

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA		
Es la norma suprema del ordenamiento interno español, clasificada en tres bloques:		
Derechos fundamentales	Derechos y libertades de la ciudadanía	Principios rectores de política económica y social
Derecho a la huelga, a fundar sindicatos y afiliarse libremente o derecho general a la no discriminación.	Derecho al trabajo, a la negociación colectiva, a un salario digno, a poder elegir una profesión u oficio.	Velarán por la seguridad e higiene en el trabajo, disponer y mantener un sistema público de Seguridad Social, fomentar la formación profesional, etc.



LEYES, NORMAS CON RANGOS DE LEY Y REGLAMENTOS	
Las normas dictadas por la Constitución muchas veces se quedan cortas. Así se derivan la creación de normas que hagan cumplir lo dispuesto en la Constitución a las Cortes Generales (Congreso de Diputados y Senado). Además, el Gobierno que se forme cada cuatro años podrá sacar también sus propias normas.	
LEYES	
Leyes orgánicas	Leyes ordinarias
Desarrollan los derechos fundamentales de la Constitución. Ejemplo: Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical.	Desarrollan el resto de derechos y libertades de la ciudadanía y los principios rectores. Ejemplo: Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
	
NORMAS CON RANGO DE LEY	
Real Decreto-Ley	Real Decreto-Legislativo
En casos urgentes y extraordinarios el gobierno puede promulgar decretos-ley con la aprobación de las Cortes Generales.	Las propias Cortes Generales pueden delegar al gobierno la aprobación de normas con rango de Ley. Ejemplo: Real Decreto-Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
	
REGLAMENTOS	
Cuando las Leyes se nos quedan cortas, se desarrollan en más profundidad a través de reglamentos. Si provienen de los ministerios serán Ordenes Ministeriales y si provienen de un Consejo de Ministros y Ministras: reales decretos.	



CONVENIOS COLECTIVOS
La Constitución establece el derecho de los sindicatos y empresarios a negociar sus condiciones de trabajo. Así, los pactos privados entre ambos tienen fuerza de norma. Así, las leyes establecen un mínimo a cumplir y dejan la posibilidad de que los convenios lo mejoren.



CONTRATOS DE TRABAJO
Es un pacto privado entre un trabajador y un empresario. Debe cumplir con todos los mínimos de las normas y convenios anteriores, pero puede mejorar las condiciones establecidas en los mismos.

#### FICHA 4.3. LA RELACIÓN LABORAL

No basta con firmar un contrato para constituir una relación laboral. Es necesario que, a mayores, se den algunos requisitos, que son los siguientes:

El trabajo debe ser <b>personal</b>	Es el propio trabajador quien debe acudir a trabajar permanentemente, no pudiendo enviar a nadie a trabajar por él.
El trabajo debe ser <b>voluntario</b>	Nadie está obligado a firmar un contrato de trabajo y siempre se podrá renunciar al mismo preavisando con unos plazos.
El trabajo debe ser <b>retribuido</b>	La finalidad de trabajar es obtener un beneficio económico. Se trabaja por dinero, no por amistad o ayudar a otras personas.
El trabajo debe ser <b>dependiente</b>	El trabajador debe cumplir las instrucciones de la empresa, no es un autónomo que toma sus propias decisiones.
El trabajo debe ser por <b>cuenta ajena</b>	El trabajador cobrará un salario independientemente de si la empresa ha obtenido beneficios o pérdidas.

**Así, existen relaciones laborales que no cumplen estos requisitos y por tanto que están excluidas.** Eso significa que se aplican otras normas, otros derechos y deberes diferentes, que no serán de los que trataremos en estas fichas:

1. El trabajo de los funcionarios.
2. Prestaciones personales obligatorias (por ejemplo, formar parte de una mesa electoral).
3. Los trabajos de amistad, colaborar en causas sociales de forma puntual o buena vecindad.
4. Los trabajos familiares. Se considera familia hasta el segundo grado (padres-abuelos-hermanos-hijos-nietos).
5. Consejeros de sociedades.
6. Agentes comerciales que asume la totalidad del riesgo de venta.
7. Autónomos.
8. Transportistas que cuentan con autorización administrativa y sean autónomos.

**Además, existen relaciones laborales especiales.** Estas si que cumplen los requisitos anteriores, pero por sus propias características necesitan de una regulación especial. Algunas de estas relaciones laborales especiales son:

1. Los directivos.
2. Servicios del hogar familiar.
3. Penados en las cárceles y menores en centros de internamiento.
4. Deportistas profesionales.
5. Los artistas de espectáculos públicos.
6. Abogados de despachos profesionales.
7. Personas con discapacidad en centros comerciales.
8. Representantes de comercio.
9. Médicos residentes (MIR)

#### FICHA 4.4. REQUISITOS PARA REALIZAR UN CONTRATO LABORAL:

##### 1) QUE AMBAS PARTES TENGAN CAPACIDAD PARA ELABORAR UN CONTRATO

¿CUÁNDO TIENE UN TRABAJADOR CAPACIDAD PARA REALIZAR UN CONTRATO LABORAL?	<b>Requisitos de edad:</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ser mayor de 18 años o menor de 18 años, pero legalmente emancipado.</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Los mayores de 16 años podrán celebrar un contrato con autorización de los padres o tutores siempre que no sea un trabajo nocturno, peligroso o insalubre.</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Los menores de 16 años no pueden celebrar contratos de trabajo excepto para espectáculos públicos con autorización de padres o tutores y de la Administración Laboral. Además, no debe suponer un peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana.</li></ul>
	<b>Requisitos de nacionalidad:</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tener la nacionalidad española.</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• O ser ciudadano de la Unión Europea.</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Los ciudadanos extracomunitarios deberán obtener un permiso de trabajo.</li></ul>

##### 2) QUE EL CONTRATO TENGA LOS SIGUIENTES ELEMENTOS

A) ELEMENTOS SUSTANCIALES	Consentimiento	Debe haber un mutuo acuerdo entre las partes de manera que ninguna de ellas haya sido obligada a realizar el contrato o haya sido llevada a engaño.
	Objeto	El contrato debe ser posible y lícito.
	Causa	La causa real debe ser prestar unos servicios determinados a cambio de una retribución legal.
B) FORMA DEL CONTRATO	1) El contrato puede ser por escrito o de forma verbal. Este último solo es posible si el contrato es indefinido o inferior a 4 semanas.	
	2) Si lo desean cualquiera de las partes puede exigir que sea por escrito.	
	3) Si no hay contrato, se presupone que el contrato es indefinido y a tiempo completo.	
C) CONTENIDO DEL CONTRATO	En el contenido del contrato aparecerán los siguientes elementos: <ul style="list-style-type: none"><li>• Lugar y fecha donde se realiza.</li><li>• Identificación de las partes.</li><li>• Nombre del puesto y categoría profesional.</li><li>• Lugar dónde se realiza el trabajo.</li><li>• Jornada y horario de trabajo.</li><li>• Duración: fecha de comienzo y finalización si es su caso.</li><li>• Retribución: salario base y complementos salariales.</li><li>• Duración de las vacaciones anuales.</li><li>• Plazo de preaviso para rescindir el contrato.</li><li>• Convenio colectivo que regula el contrato.</li><li>• Clausulas voluntarias (periodo de prueba, horas extraordinarias, permanencia en la empresa, etc.).</li></ul>	
D) DURACIÓN DEL CONTRATO	CONTRATO INDEFINIDO	Es aquel en el que la relación laboral no tiene fecha de finalización. Hay algunos contratos que, aunque no se indique, se entiende que son indefinidos:
		Cuando pese a estar obligado a hacerse por escrito, se hizo de palabra.
		Cuando el trabajador no está dado de alta en la Seguridad Social.
		Cuando el contrato se hizo intentando esquivar la ley: por ejemplo encadenando varios contratos temporales cuando realmente se esta cubriendo un puesto de trabajo fijo .
	CONTRATO TEMPORAL	Aquellos en los que la relación laboral concluye en algún momento indicado en el contrato.
CONTRATO FORMATIVO	Aquellos en los que la relación laboral tiene intención de aportar formación al trabajador para mejorar sus competencias laborales.	
CONTRATO A TIEMPO PARCIAL	Aquellos en los que el número de horas al día, semana, mes o año es inferior a las que realizaría un trabajador a tiempo completo.	

#### FICHA 4.5. PERÍODO DE PRUEBA

El período de prueba se pacta en el contrato. No se puede pactar si el trabajador ya ha sido contratado antes por esa empresa. No es obligatorio pactarlo.	
Primero estaremos a lo que diga el convenio. Sino aplicamos la regla general.	
Para técnicos titulados medios o superiores: 6 meses.	Para el resto de trabajadores: 2 meses.

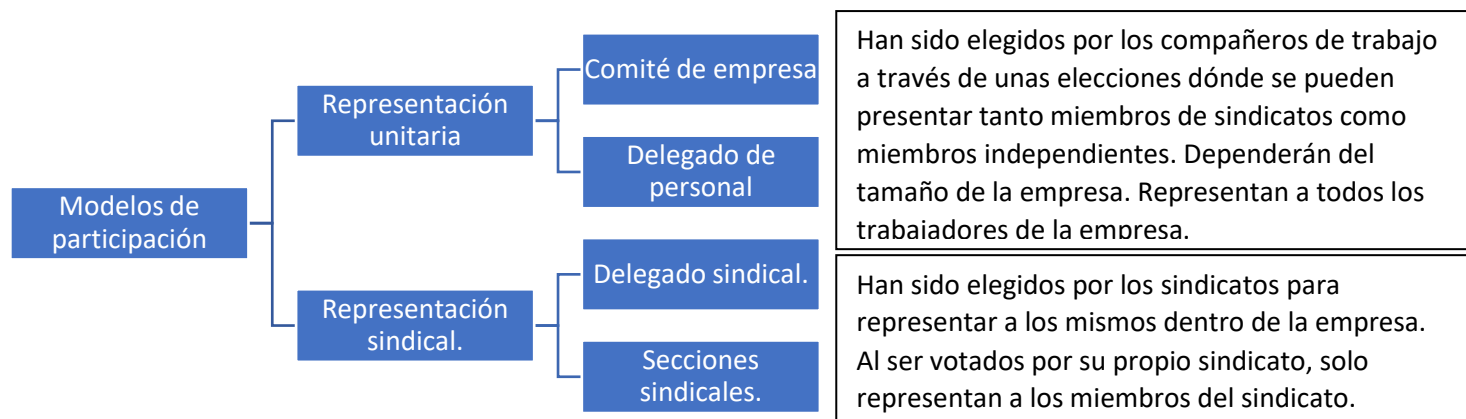
#### FICHA 4.6. MODALIDADES DE CONTRATOS

NOMBRE DEL CONTRATO	SUJETOS	OBJETO	DURACIÓN	JORNADA	REQUISITOS ESPECIALES	RETRIBUCIÓN	PERÍODO DE PRUEBA
<b>CONTRATOS INDEFINIDOS</b>							
<b>Contrato indefinido ordinario</b>	Cualquiera	Trabajar por cuenta ajena	Indefinida	Completa o parcial	-	Establecida por convenio.	Regla general
<b>Contratos fijos-discontinuos</b>	Cualquiera	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajadores estacionales y de temporada.</li> <li>- Trabajadores intermitentes con períodos de ejecución ciertos.</li> <li>- Prestar servicios en contratas que forman parte de la actividad normal de la empresa.</li> <li>-Entre las Empresas de Trabajo Temporal y trabajadores cedidos.</li> </ul>	Indefinida. Se realizarán llamamientos para reincorporarse al trabajo.	Completa o parcial	Podrán solicitar las vacantes de la empresa. Habrá una bolsa sectorial de empleo.	Establecida por convenio.	Regla general.
<b>CONTRATOS FORMATIVOS</b>							
<b>Contratos de formación en alternancia</b>	Trabajadores sin título ni de FP ni universitario que no hayan trabajado antes en ese puesto en la misma empresa por más de 6 meses.	Alternar la actividad laboral retribuida con la formación tanto universitaria como de FP	Mínimo 3 meses y máximo 2 años. Posibilidad de prorrogar siempre que no se haya obtenido el título asociado al contrato.	Completa. No podrán realizarse horas extra salvo fuerza mayor ni horas complementarias. Si pueden ser a turnos o nocturnos si no hay otro período posible.	El primer año como máximo el 65% se dedica al trabajo y el 35% a la formación. El segundo año el 85% al trabajo y el 15% a la formación.	Establecida por convenio. No puede ser inferior al 60% - 75% del salario de su grupo profesional.	No hay periodo de prueba

NOMBRE DEL CONTRATO	SUJETOS	OBJETO	DURACIÓN	JORNADA	REQUISITOS ESPECIALES	RETRIBUCIÓN	PERÍODO DE PRUEBA
<b>Contrato para la obtención de práctica profesional</b>	Poseer un título de FP o universidad y realizar el contrato en los 3 años siguientes a terminar el estudio. <b>No confundir con las prácticas FCT.</b>	Realizar un trabajo retribuido que facilite la práctica profesional.	Mínimo 6 meses y máximo de 1 año. Hay determinadas situaciones que pueden interrumpirlo.	Completa o parcial.	-	Establecida por convenio. No puede ser inferior al 60% - 75% del salario de su grupo profesional.	Período de prueba de 1 mes.
<b>CONTRATOS TEMPORALES</b>							
<b>Contrato temporal por circunstancias de la producción</b>	Cualquiera	A partir del 30-02-2022: <ul style="list-style-type: none"> <li>Incremento ocasional e imprevisible o un desajuste temporal entre el empleo estable y el que se necesita.</li> <li>Un incremento ocasional y previsible con duración limitada y reducida.</li> </ul>	Si el incremento es imprevisible no podrá superar los 6 meses (salvo convenio). Si es previsible, varios contratos con máximo de 90 días (no continuos)	Completa o parcial.	Recargo a las empresas si es inferior a los 30 días.	Establecida por convenio.	Período de prueba de 1 mes.
<b>Sustitución de una persona trabajadora</b>	Cualquiera	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sustituir a otro trabajador que tiene reservado el puesto de trabajo.</li> <li>Completar la jornada reducida de una persona trabajadora.</li> <li>Durante el proceso de selección de una vacante.</li> </ul>	Si es por sustitución: hasta que se complete la vacante. Si es durante la selección de vacante: máx. 3 meses (salvo adm. pública).	Completa o parcial.	Estos contratos no tienen indemnización por finalización.	Establecida por convenio.	Regla general.

NOMBRE DEL CONTRATO	SUJETOS	OBJETO	DURACIÓN	JORNADA	REQUISITOS ESPECIALES	RETRIBUCIÓN	PERÍODO DE PRUEBA
<b>CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL</b>							
<b>Contrato a tiempo parcial común</b>	Cualquiera	Realiza una prestación en un número de horas al día que es inferior a las que realiza un trabajador comparable a tiempo completo.	La estipulada en el contrato.	Parcial. No puede realizar horas extraordinarias, pero si horas complementarias (siempre que sumando horas ordinarias y complementarias no llegue al tiempo de una jornada completa).	Las horas complementarias se pactarán por escrito. No excederán el 30% de la jornada. Se pueden ofrecer más (otras 15%). Se preavisará de las mismas 3 días antes mínimo.	Establecida por convenio en el porcentaje de horas que se realicen. Las horas complementarias se pagan como horas normales.	Regla general.
<b>Contrato de relevo y jubilación parcial</b>	Cualquiera	Se contrata a un trabajador para darle el relevo a otro que se va a jubilar y que trabaja menos horas por ello, para que complete la jornada.	Hasta que el jugador relevado se jubile totalmente.	Parcial. Según la reducción del trabajador que se va a jubilar: entre el 25% y el 75%.	Cuando el trabajador se jubila, el que le releva no tiene por qué ocupar su puesto. El Estado bonifica a las empresas que transforman a este trabajador en indefinido.	Establecida por convenio en el porcentaje de horas que se realicen.	Regla general.

## FICHA 4.7. PRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.



Garantías de los representantes de los trabajadores	
<b>Prioridad de permanencia</b>	en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los casos de suspensión o extinción de contratos por causas tecnológicas o económicas.
<b>No ser despedido ni sancionado</b>	durante su mandato, ni en el año posterior a la finalización de este, siempre que el motivo del despido o sanción se base en una acción realizada en el ejercicio de su representación.
	Si son sancionados por faltas graves o muy graves, deberá abrirse un <b>expediente contradictorio</b> ; esto significa que serán oídos, el interesado y los demás representantes de los trabajadores.
<b>No ser discriminado</b>	en su promoción económica o profesional.
<b>Libertad de expresión</b>	en las materias concernientes a su representación, pudiendo publicar y distribuir materiales de interés laboral o social, sin perturbar el normal desarrollo del trabajo.
	Se concede a cada representante un número determinado de horas al mes retribuidas (conocido como <b>crédito de horas</b> ), para ejercer sus funciones de representación.

Conflictos colectivos		
<b>HUELGA</b>	<b>Huelgas ilegales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Las que se inicien o se sostengan por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.</li> <li>Las huelgas de solidaridad o apoyo, salvo que afecten al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan.</li> <li>Cuando pretendan alterar lo pactado en un convenio colectivo.</li> <li>Las huelgas rotatorias y las efectuadas en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo.</li> <li>Las huelgas de celo o reglamento.</li> </ul>	<b>Efectos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>El contrato de trabajo queda en suspenso, por lo que los trabajadores no cobran su salario.</li> <li>Durante la huelga se suspende la obligación de cotizar a la Seguridad Social, por parte del trabajador y del empresario.</li> <li>El empresario no puede sustituir a los trabajadores huelguistas.</li> <li>Los días de huelga no deben ser descontados de las vacaciones.</li> </ul>
<b>CIERRE PATRONAL</b>	El cierre patronal consiste en la suspensión colectiva del trabajo y el cierre del centro de trabajo por iniciativa del empresario.	
<b>NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>	Vía a través de la que se solucionan los conflictos colectivos.	El resultado es un <b>convenio colectivo</b> , en el que se regulan las condiciones de trabajo, la productividad y la paz laboral.



## ANEXO 1: DERECHOS LABORALES

<b>DERECHOS COLECTIVOS</b>	<b>Libre sindicación</b>	Los trabajadores podrán decidir si quieren formar parte de un sindicato o no.
	<b>A la huelga</b>	Los trabajadores podrán cesar su actividad laboral en forma de protesta.
	<b>A negociar convenios colectivos</b>	Los trabajadores podrán negociar mejoras laborales con el empresario.
	<b>A adoptar medidas de conflicto colectivo</b>	Los trabajadores podrán protestar si consideran que sus condiciones no son justas.
	<b>A reunirse</b>	Los trabajadores podrán organizar reuniones y participar en ellas.
	<b>A participar en la empresa a través de sus representantes.</b>	Estos serán los delegados de personal y el comité de empresa.

<b>DERECHOS INDIVIDUALES</b>	<b>A elegir libremente profesión y oficio.</b>	
	<b>A la ocupación efectiva.</b>	El empresario debe dar un trabajo al trabajador. Si no se lo da, deberá pagarle igualmente el salario. El trabajador podrá extinguir su contrato en esta situación.
	<b>A promocionarse profesionalmente.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicitando ascensos.</li> <li>• Acudir a exámenes oficiales el tiempo necesario.</li> <li>• Elegir el turno que mejor se adapte a sus estudios oficiales.</li> </ul>
	<b>A no ser discriminado por razón de sexo, raza, creencias, estado civil, etc.</b>	
	<b>A una política de seguridad e higiene en el trabajo.</b>	El empresario tiene un deber de seguridad respecto al trabajador por lo que debe adoptar medidas de prevención de riesgos laborales.
	<b>A la intimidad y dignidad</b>	El trabajador no sufrirá ofensas verbales, físicas o de naturaleza sexual.
	<b>Al descanso.</b>	El trabajador dispondrá de vacaciones, descanso semanal, descanso entre jornadas y descansos dentro de la propia jornada.
	<b>A una remuneración pactada</b>	El impago o los retrasos continuados son motivo de extinción por parte del trabajador

<b>DEBERES LABORALES</b>	<b>Deber de actuar de buena fe y no realizar competencia desleal</b>	No divulgar secretos de la empresa, cobrar gratificaciones de los clientes, o trabajar de lo mismo para otra empresa de la competencia.
	<b>Deber de actuar con diligencia y mejorar la productividad.</b>	Poner cuidado y atención en el trabajo realizado. La cantidad y calidad deberá ser mejor y mayor.
	<b>Deber de tomar las medidas de prevención frente a los riesgos laborales.</b>	No puede no hacer uso de las medidas de prevención dispuestas por el empresario, por ejemplo, equipos de protección individual.
	<b>Cumplir ordenes e instrucciones del empresario</b>	Siempre que sean legales y no supongan un daño para el trabajador. Como norma general primero se cumple la orden y luego se reclama al juzgado si se está en desacuerdo.