FOL

Contrato eventual: este contrato va ligado a la actividad de la empresa, si con la plantilla no le da a la empresa, contratan a gente de forma que puede ser verbal, por convenio colectivo se puede llegar a 12 pero lo normal son 6 meses. Puede ser verbal si es menos de 4 semanas y en jornada completa.

Contrato de interinidad: sustituir a un empleado de la empresa que tiene su puesto de trabajo reservado. Si te pones malo la empresa contrata a alguien para que te sustituya, pero cuando te pongas bueno vuelves a trabajar normal. También si en una empresa el puesto de trabajo no se ha cubierto por oposiciones, entonces el puesto lo ocupa alguien como interino. Se debe indicar al trabajador que se sustituye y por cuanto tiempo . Dura según dure la “baja” del otro trabajador. No da derecho a ningún tipo de indemnización.

Contrato de obra o servicio determinado: para trabajar durante un tiempo hasta que termine el trabajo solicitado.

Pacto de periodo de prueba: para ver si esa relación laboral les interesa tanto al trabajador como al empleado. Debe de ser por escrito y antes de empezar. Tienes los mismos derechos como si no estuvieras en periodo de prueba, la diferencia es que puedes dar por terminado ese contrato cuando quieras sin preaviso ni indemnización. Para titulados el periodo de prueba no puede superar los 6 meses, y para el resto dos meses.

Jubilación parcial: trabajas la mitad y cobras pensión de jubilado

Contrato de relevo: se contrata a alguien que releva a la persona medio jubilada, y cuando la persona se jubila completamente se le acaba el contrato de relevo a esta persona.

Contrato a tiempo parcial: contrato para personas que trabajan menos horas que los del contrato a tiempo completo. Te dicen el número de horas que trabajas, y cuando las trabajas. No pueden hacer horas extras, pero pueden hacer horas extraordinarias de fuerza mayor, y pueden horas complementarias siempre que estas no sean un 30% mayor de las horas firmadas en el contrato, que estas son las que trabajarías normalmente como parcial.

ETT: empresa de trabajo temporal. No se puede recurrir a estas empresas para sustituir a trabajadores que estén

Empresa usaría: donde trabaja el trabajador dado por la ETT

¿Qué es el salario?

Todo aquello que percibe el trabajador, en dinero o especie, como contraprestación por el trabajo por cuenta ajena.

Tipos de salarios

-Salario en dinero(en euros)

-Salario en especie(bienes materiales como una vivienda un vehículo, o a un precio inferior)

Salario base: nunca menos que el salario mínimo interprofesional, los 900 euros. Se fija en el contrato trabajo. A este se le van añadiendo complementos como el de antigüedad, el de penosidad, el de cualificación personal, nocturnidad, turnicidad

Extinción de contrato por voluntad de empresario y trabajador: puede ser de mutuo acuerdo, no se tiene derecho a indemnización, ni paro, pero sí a finiquito. Pero también hay otras causas para que se de la finalización de contrato, como causas consignadas en el contrato de trabajo, se ponen condiciones para la contratación y si no se superan pues f. Esto te da derecho a paro, a finiquito, pero no indemnización. También cuando se tiene un contrato temporal, que cuando se llega al tiempo máximo del contrato, este se acaba. Hay indemnización, pero con exclusividades dependiendo del contrato(solo con el de obra y eventual), hay derecho a paro y se cobra finiquito.

Extinción de contrato por voluntad de trabajador: por movilidad funcional o geográfica se puede pedir la dimisión, y tienes 20 días de salario por año trabajado. Por dimisión propia del trabajador, lo único que debe avisar con 15 días de antelación, no se tiene derecho a indemnización ni derecho a paro. Si el empresario no cumple sus obligaciones, como no pagar o no respetar ahí to mal que te trata, y tienes derecho a denunciar y eso, pero para denunciar debes seguir en la empresa.