

Tema 1 DERECHO DE TRABAJO

DERECHO: son normas de conducta q se imponen cuando surge un problema. Si no hay problema, no surgen esas normas y si ese problema con el tiempo desaparece en la sociedad, la norma se suprime (ej: adulterio)

El derecho tiene q ser **evolutivo** ---- no puede ser invariable, ya q la sociedad no lo es

inestable---- ya q es muy cambiante x los problemas cts q surgen

DERECHO DEL TRABAJO: son las normas de conducta q regulan las relaciones individuales de trabajo (empresaio-trabajador) y tb regulan los derechos colectivos laborales (asociación obrera) q es el derecho de negociar condiciones de trabajo colectivos y el derecho de huelga.

DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL: son las normas sobre cobertura de riesgo laborales y protección social, es un derecho paralelo al derecho d trabajo.

Tiene carácter **expansivo**---- ya q cada vez abarca mas colectivos, empieza por los trabajadores por cuenta ajena y se va extendiendo a otros como por ejemplo los autónomos.

• LAS FASES DE LA EVOLUCIÓN DEL TRABAJO

El derecho del trabajo nace en el sXIX pero en España nace en el sXX para resolver los problemas de la revolución industrial.

- Entre 1900–1923 se empieza a legislar algo como x ej descanso los domingos

En 1908 se crea el instituto nacional de precisión

En 1920 se crea el ministerio de trabajo

- Entre 1923–1930 es la época de consolidación del derecho de trabajo ya q en 1926 se hizo el código de trabajo
- Entre 1931–1939 se revisó el código de trabajo y se sustituyó por la ley de contrato de trabajo, se hizo la ley de jornada máxima de horario laboral. Se reconoció el derecho de huelga de los trabajadores.
- Entre 1939–1976 fue el periodo franquista. Aquí los derechos de huelga y sindicación no se reconocen, están prohibidos. Se modificó la ley d contrato d trabajo y se hizo una nueva. Se consolida definitivamente el sistema de SS.
- Entre 1976–1978. En diciembre del 78 se aprueba la constitución donde se reconocen los derechos fundamentales de huelga y sindicación y otros derechos no fundamentales.
- En 1980 se hace el estatuto de los trabajadores. En el aspecto sindical se hace una ley de libertad sindical. En el aspecto del derecho de huelga, todavía hoy no se ha hecho una nueva ley de huelga sino q se sigue utilizando el derecho de 1977 de relaciones de trabajo q regulaba la huelga en ese momento. Aunq para regular el decreto hay q mirar la sentencia del TC sobre este decreto.

El sistema de SS se consolida en el periodo franquista y se amplia después. El sistema clásico en España es el contributivo (para tener derecho a prestaciones como jubilación, invalidez... tienes q haber contribuido antes al estado por días). La innovación es la creación de prestaciones no contribuidas.

Tema 2 FUENTES DEL DERECHO DE TRABAJO EN ESPAÑA

Constitución 78

Leyes

Decreto – ley

• **CONSTITUCIÓN**

La constitución es un resumen de cómo es un estado social, económico y político. Ninguna ley puede ir contra ella. Los artículos más importantes de la constitución en materia laboral son los derechos laborales fundamentales.

DERECHOS LABORALES NO FUNDAMENTALES: Derecho de trabajo

Derecho de negociación colectiva

Derecho a la libre elección de oficio

Derecho a un salario suficiente

Los derecho no fundamentales se reclaman en la vía laboral

DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES: son +imp para las personas, la protección legal es mayor
El derecho a la huelga

El derecho a la libre sindicación

Los derechos fundamentales se reclaman no solo en la vía laboral, sino tb se pueden reclamar con un recurso de amparo ante el T.constitucional.

• **LAS NORMAS INTERNACIONALES**

NORMAS JURIDICAS LABORALES DE LA OIT (organización interna del trabajo)

- las normas + imp son los convenios de la OIT, tb hace recomendaciones a los estados.
- Un convenio se aplica a España cuando España lo ratifique mediante un documento

NORMAS JURIDICAS PROCEDENTES DE LA UE

- tratados constitutivos
- Directivos de la UE, marcan mas directrices por y en materia laboral, q deben ser seguidas por los países miembros de la UE. Cada estado hace su propia ley, pero cumpliendo la directiva.
- Recomendaciones, consejos a los estados miembros para q hagan alguna cosa.

Tema 3 FUENTES: EL CONVENIO, LA COSTUMBRE Y LOS PGD

NO ES FUENTE DE DERECHO: LA JURISPRUDENCIA

• **LEYES**

R.D leyes 1/95 ESTATUTO TRABAJADORES

Las leyes las hacen el poder legislativo (congreso + senado)

Hay otras menos importantes que las hace el gobierno: DECRETOS DE GOBIERNO: pueden regular normas que no están reguladas por ley.

- EL CONVENIO COLECTIVO

Es un **acuerdo** q lo realizan los trabajadores y empresarios representados respectivamente por los sindicatos y asociaciones.

- Contiene las **condiciones concretas** de trabajo q habrá entre las partes contratantes
- Es **norma jurídica**, es de obligado cumplimiento (tiene fuerza de ley). Se publica en el BOE, es más importante q un contrato privado.
- Puede regular condiciones de trabajo mejorando al trabajador, ya q no puede ir contra las leyes.
- **¿Qué se aplica antes una ley o un convenio?**

Aunque la ley es +imp q el convenio. Hay veces q se aplica antes el convenio. Ejemplo: las vacaciones anuales son de 30 días, pero si hay un convenio q dice q las vacaciones son de 32 días, se aplicara el convenio ya q es mejor para el trabajador.

- LA COSTUMBRE Y LOS USOS LABORALES

- Es algo **regulado pero no por escrito**
- **Condición:** q la costumbre sea local y profesional. Significa q allí donde se quiera aplicar la costumbre debe ser un sitio en el q se pueda demostrar.
- Tiene poca importancia ya q es difícil demostrar q es profesional.
- **Solo se puede aplicar si:** no hay norma escrita

No hay convenio

No hay pacto particular: empresario-trabajador

- Ejemplo: el convenio dice q tiene 30 días de vacaciones y la costumbre 34.¿cuál se aplica? El convenio xq esta escrito y la costumbre no y el estatuto tampoco xq al ser menor además va contra el convenio.

- LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO (PGD)

- **En la duda al favor del trabajador**

Significa q cuando una ley. Convenio, norma... se puede interpretar de distintas formas, se entenderá y aplicará la mas favorable al trabajador.

- Se suelen aplicar para corroborar una sentencia. Se aplican en último lugar.

- LA JURISPRUDENCIA

Son sentencias q dicta el tribunal superior cuando resuelve reclamaciones concretas laborales. **No es fuente de derecho**, no es ley. Es la solución q da el juez ante un conflicto entre empresario y trabajador.

Tema 4 APLICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

- LA CONCURRENCIA DE NORMAS

Es cuando en un caso se pueden aplicar varias normas. Los conflictos se resuelven mediante la aplicación de la mas favorable para el trabajador.

- LA CONDICIÓN MAS BENEFICIOSA

Tácticamente es un pacto, pero del q no se hace nada escrito, simplemente se dice y se sabe. Ejemplo: un empresario le sube la pago a un trabajador pero no le dice nada. Asi pues, el trabajador, al no decir nada, lo acepta.

¿Va a existir siempre o puede desaparecer?

- puede desaparecer por pacto empresario-trabajador
- puede neutralizarse mediante la absorción o compensación (la condición más favorable absorbe la mejora)

- LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES

Un trabajador, en principio no puede renunciar a los derechos q le otorga la ley o el convenio.

La condición más beneficiosa siempre puede ser renunciable.

Un 90% de los derechos laborales es de derecho obligatorio

Pero no se puede renunciar por ejemplo a la vida o a la afiliación.

- LA INTERPRETACIÓN DE LA NORMA

Cómo se debe interpretar una norma en caso de duda, siempre la más favorable al trabajador.

En la duda a favor al trabajador----- cuando una norma se puede interpretar de varios sentidos, se entenderá e interpretará aquella q sea más favorable al trabajador

Se interpretará un texto, nunca un hecho

Tema 5 EL MINISTERIO DE TRABAJO

JURISDICCIÓN LABORAL

MINISTERIO DE TRABAJO E INSPECCIÓN DE TRABAJO

El ministerio de trabajo es el q se ocupa de vigilar q se cumplen las normas, pero dentro del ministerio de trabajo hay un sector, q es **la inspección de trabajo y seguridad social**.

Hay un punto importante q es **LA INSPECCIÓN DE TRABAJO**, su labor es comprobar q se cumplen las leyes laborales por parte del empresario y trabajador aunque primordialmente inspecciona al empresario (q este afiliado a la SS, q la pague, q tenga medios de protección sobre seguridad e higiene...).

La inspección levanta un acta de inspección para el cual el empresario se defiende con pruebas y es entonces cuando la autoridad laboral (no un juez) impone la sanción o no la impone.

El inspector de trabajo hace el expediente sancionador pero es la autoridad laboral quien impone la sanción.

Loa jueces lo q hacen es resolver, a través de un juicio o una sentencia, las reclamaciones empresario-trabajador por incumplimiento del contrato de trabajo.

ESQUEMA JUDICIAL LABORAL

RECURSO DE CASACIÓN

RECURSO DE SUPPLICACIÓN

El T. Constitucional entra en materia laboral solo cuando las sentencias de los tribunales de justicia o del tribunal supremo vulneran un derecho fundamental laboral.

Los asuntos entre un trabajador y su empresario se resuelven por el juzgado de lo social, sin embargo, cuando el empresario incumple una normativa q afecta al colectivo de los trabajadores eso es asunto de **la inspección laboral**

En la localidad de Acalaya rige una costumbre laboral en el sector de la madera q consiste en el descanso pagado del último lunes de cada mes. Un trabajador, Rodolfo, de allí ha pactado con su empresario trabajar todos los lunes del mes a cambio de una compensación económica.

¿Es correcto en derecho el pacto realizado entre el trabajador y el empresario?

Art 3 y sobretodo art 37 del estatuto

- *Cuando el art 3.5 del ET habla de norma legal, para lo q tiene q ser escrita. La costumbre no es norma legal, era norma consuetudinaria ya q no es escrita. Como este caso es una norma legal, ya no tenemos que plantear la cuestión de si es derecho necesario, luego no ha renunciado al derecho necesario.*
- *Art 3.7. El estatuto exige como mínimo día y medio. El descanso del lunes esta por encima del mínimo, lo q este señor tiene es condición mas beneficiosa, por lo q puede renunciar a ella, luego el pacto es válido.*

Tema 6 CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO

CONVENIO COLECTIVO

Pacto entre trabajadores y empresarios a través de sus representantes (sindicatos y asociaciones), en el que se detallan las condiciones concretas de trabajo.

TIPOS

- convenio colectivo estatutario: no cumple el requisito de la representación suficiente de las partes contratantes
- convenio colectivo extra-estatutario: se ha hecho según los requisitos que dice el reglamento de los trabajadores.

Convenio colectivo estatutario

DEFINICIÓN

Pacto entre representantes de trabajadores y empresarios q contiene la regulación completa de las condiciones de trabajo (salario, vacaciones, categorías...) y también puede contener acuerdos para la llamada paz social

(sistema para evitar, si es posible, un acuerdo).

CONTENIDO

- **contenido normativo:** los artículos del convenio q trate sobre la condición de trabajo
- **contenido obligatorio:** los artículos del convenio q traten sobre la paz social

VIGENCIA

Cuando a un convenio se le termina su plazo de vigencia, *sino hay otro convenio q lo sustituya*, **se prorroga la parte normativa** del convenio hasta q haya un nuevo convenio, así se evita un vacío regulacional. **La parte obligacional no se prorroga** hasta el nuevo convenio.

CONTENIDO MÍNIMO art 1-6

- las **partes** q lo conciertan:
 - .- el ámbito personal- a q empresas y trabajadores afecta
 - .- el ámbito territorial- a empresas de la Rioja aún cuando tengan domicilio fuera
 - .- el ámbito funcional- a cual es el objeto de las empresas
 - .- el ámbito temporal
 - .- denuncia, negociación y prorroga
- la **comisión paritaria**- órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento compuesto por vocales.

(si faltase algún requisito, el convenio sería nulo)

¿CÓMO SE HACE?

- **Comisión negociadora:** es quién lo hace: sindicatos (parte trabajadora) y asociaciones de empresarios. Varía el número de negociadores
- **Actas:** son los documentos en donde viene redactado íntegramente el contenido del convenio.

TRAMITES LEGALES PARA Q UN CONVENIO ESTE EN VIGOR

Suponemos q tenemos ya el pacto escrito, redactado y firmado por todas las personas q lo han negociado. Para q eso pueda aplicarse hay q:

- Depositarlo en la oficina publica para que quede **registrado**.

2- El responsable de la oficina de trabajo ordena la **publicación** en el periódico oficial correspondiente (BO LARIOJA) **Hasta q no se publica no entra en vigor**.

- **Control de legalidad:** comprueba si algún artículo del convenio no se ajusta a las leyes.

LOS DEFECTOS DE LOS CONVENIOS SE CONTROLAN POR:

- la administración laboral: esa oficina si observa q no se ajusta a la ley, lo comunica al juez de lo social para q decida si es ilegal
- los sindicatos: si lo observan ellos y se lo comunican al juez.
- Un trabajador: imaginemos el caso q un convenio no se ha impugnado, y cuando el empresario le aplica ese articulo incorrecto al trabajador, ese trabajador puede plantear ante el juez q ese articulo es ilegal.

ADHESIÓN A UN CONVENIO

– La hacen los negociadores

Significa q la comisión negociadora puede hacer suyo un convenio ya existente en su totalidad.

Para ello, tiene q comunicar q convenio es a la autoridad laboral, y al periódico oficial para q publique la adhesión y el convenio implicado.

EXTENSIÓN DE UN CONVENIO

– La hace como una resolución la autoridad laboral.

Significa q la autoridad de otro convenio laboral puede ordenar la extensión de un convenio cuando le es solicitado por un sindicato o asociación capacitado para ello. La causa de la extensión es la imposibilidad de hacer un nuevo convenio.

APLICACIÓN DE UN CONVENIO

Es de obligado cumplimiento y de obligada aplicación para el ámbito de aplicación del convenio, por eso, es norma jurídica de obligado cumplimiento y norma laboral.

Los **convenios colectivos** en **materia salarial** tiene efecto **retroactivo**, (un art publicado en septiembre tiene efecto a partir de enero del mismo año).

- art 16 es importante por la retroactividad y por el descuelgue

EL DESCUELGUE DEL CONVENIO

Significa que en ciertos supuestos se puede permitir a una empresa una suspensión en alguna materia del convenio, concretamente en la materia salarial = DESCUELGUE SALARIAL

Convenio colectivo extra-estatutario

Sólo es de obligado cumplimiento para las empresas y trabajadores q lo han suscrito. Luego no es de obligado cumplimiento para aquellos q expresamente no lo han pactado.

- no se puede extender
- no se puede adherir
- es un pacto privado, **no es norma jurídica**

Tema 7 DERECHO DE HUELGA

HISTORIA DE LA HUELGA

En España ha habido periodos en los q estuvo prohibida y otros en los q no.

A partir del 75, por decreto tras la muerte del general Franco se produce un movimiento hacia la democracia. Y es en ese momento en el q se reconoce los derechos prioritarios de los trabajadores, la huelga. Esta se aprueba en 1977 y se ratifica en el art 28 de la constitución y además esta explicada y ratificada en una importante sentencia del STC 11/1981 de abril.

Si no se aplica como dice la STC esa aplicación es incorrecta, por eso es tan importante la norma jurídica como la sentencia de 1981.

Si se quiere modificar el derecho de huelga se puede hacer pero como es un derecho fundamental, se tendrá q hacer por una ley orgánica q requiere una votación en el congreso de los diputados por una mayoría.

¿QUÉ ES UNA HUELGA?

La huelga es un **derecho fundamental** de los trabajadores.

Consiste en un cese temporal colectivo y concretado por iniciativa de los trabajadores de una o varias empresas, q puede tener por objeto reivindicar mejoras económicas o de las condiciones de trabajo, una protesta con repercusión en otros ámbitos.

Tiene q **girar** siempre **por intereses laborales**

¿QUIÉN TIENE EL DERECHO DE HUELGA?

Lo tienen los trabajadores como individuos pero se ejercita colectivamente. Lo tienen aquellos trabajadores sometidos al derecho de trabajo, no lo tienen los autónomos.

Hay empleados públicos llamados funcionarios q se le aplican leyes del derecho administrativo y han tenido mas dificultad para q se les reconociesen el derecho a la huelga.

La Constitución española habla del derecho de huelga para los trabajadores y se regula para los trabajadores clásicos hasta el año 82, viene a reconocer q los empleados públicos tienen derecho a la huelga. Esta misma ley establece ciertas excepciones, no tiene derecho de huelga, la fuerza adecuada, la guardia civil, los jueces ni los fiscales en activo.

Los funcionarios tienen derecho de huelga pero con ciertas limitaciones, así como también las tienen los cuerpos de seguridad tales como la policía nacional, local y autonómica.

HUELGAS ILEGALES

Aquella huelga q no se hace adjuntándose al derecho o q el motivo no es profesional.

Tipos:

- **HUELGA POLÍTICA:** aquella q se hace por motivo político y la finalidad es ajena al interés de los trabajadores afectados por la huelga.
- **HUELGA DE SOLIDARIDAD:** también llamada huelga de apoyo de un sector a otro. Es para apoyar a los q la promueven, distintos a los afectados, siempre q los q la apoyan no tengan un interés directo

con los q la promueven.

- **HUELGA JURÍDICA:** también llamada de cambio de convenio. Es para alterar lo pactado en un convenio colectivo estatutario.

Mientras un convenio colectivo estatutario este vigente, se podrá hacer huelga. Pero si no lo esta no se podrá hacer huelga para alterar el convenio. Esto se refiere para los estatutarios, ya q los extraestatutarios no son normas jurídicas.

- No hay un control previo para saber si se puede o no hacer la huelga, es después cuando los jueces declaran si ha sido ilegal o no.

HUELGAS ABUSIVAS

No reciben el calificativo de ilegal, pero son abusivas.

- **HUELGA ROTATORIA:** se va cesando en el trabajo por secciones dentro de la misma empresa, pero en realidad producen un atasco en el proceso productivo.
- **HUELGA TAPÓN O ESTRATÉGICA:** la hacen determinados trabajadores en un proceso productivo y q impide el trabajo de los demás.
- **HUELGA DE CELO:** los trabajadores cumplen, pero hacen lo justo q dice la norma laboral.

¿CÓMO SE TRAMITA UNA HUELGA?

- **DECLARACIÓN DE LA HUELGA.** Se puede hacer bien directamente por los trabajadores afectados en votación secreta (asamblea) o bien por acuerdo de los trabajadores a través de sus representantes, pero siempre con mayorías oportunas.
- Se tiene q **COMUNICAR**, con 5 o 10 días de antelación, cuando se comienza la huelga y los motivos, a las empresas afectadas y a la autoridad laboral (q no es el juez). Tb hay q decir quién compone el comité de huelga.
- Hay q constituir durante la huelga el **COMITÉ DE HUELGA**, son los trabajadores designados por los huelguistas (no más de 12 personas) para ser el interlocutor con las empresas afectadas. Sus funciones son:

. Negociar para llegar a un acuerdo q ponga fin a la huelga

. Garantizar el mantenimiento de los servicios mínimos necesarios en los locales, las materias primas... para poder luego reanudar el trabajo

SERVICIOS MÍNIMOS

No es lo mismo q los servicios de mantenimiento (prestación de servicios mínimos)

Consiste en q la autoridad gubernativa puede acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad. El problema es determinar cuales son esos servicios ya q no están escritos. Son por ejemplo: los sanitarios, educación, transporte, gasolineras...

El empresario y el comité de huelga se ponen de acuerdo para fijar estos servicios mínimos.

¿CÓMO SE TERMINA LA HUELGA?

- Por **desistimiento:** cuando los trabajadores deciden dar por terminada la huelga unilateralmente (por decisión exclusiva suya)
- Por **acuerdo** entre las partes durante la negociación

- Por **arbitraje obligatorio**: en casos extremos cuando interviene el gobierno y dicta una resolución para tratar de resolver el problema. El gobierno solo puede intervenir cuando la duración de la huelga es excesivamente larga y afecta a empresas encargadas de servicios públicos.

EFFECTOS DE LA HUELGA

- el **contrato de trabajo queda suspendido** durante la huelga
- **Pierde el salario** correspondiente a los días de huelga. Hay sectores q tienen CAJAS DE RESISTENCIA, dinero aportado por los trabajadores q tienen los sindicatos para q si en un momento están en huelga pueden cobrar un dinero.
- **Descuento** proporcional de las **pagas extraordinarias**.
- La huelga legal **no produce efecto sobre las vacaciones**.
- La huelga ilegal **produce efecto sobre las vacaciones**.
- En la huelga legal el trabajador **sigue con la SS pero no cotiza a la SS**. Hay suspensión de la obligación de cotizar a la SS por parte del trab y empr). No tiene derecho a prestación de paro.
- Si el empresario entiende q la huelga es ilegal **puede dar de baja la SS** y luego ya se verá si es legal o no. El empresario tb **puede sancionar al trabajador con el despido y sin indemnización**.

Tema 8 CIERRE PATRONAL

QUE ES

Consiste en q el empresario tiene derecho (lo dice la constitución) a cerrar su empresa con lo q impide el trabajo a los trabajadores, es un cierre defensivo, no ofensivo. En defensa de sus intereses.

CAUSAS

- Si nota peligro de violencia para las personas, o de daños evidentes graves para las cosas
- Ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto d q se produzca.
- Que el volumen de inasistencia o irregularidad de los trabajadores impida gravemente el proceso normal de producción.
- En huelgas tipo tapón o si son intermitentes o rotatorias.

TRÁMITES

- El empresario debe comunicarlo a la autoridad laboral en el plazo de 12 horas al director provincial de trabajo o a la consejería de trabajo. Puede ser escrita, por fax, tlf...
- El cierre se debe limitar al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad.

Si la autoridad le ordena la reapertura, deberá hacerlo en el plazo q le indique. Si no obedece, se le puede multar entre 500.000 y 15.000.000 ptas.

EFFECTOS

- Se **suspende el contrato de trabajo**
- El trabajador **no cobra salarios**
- El trabajador **sigue de alta en la SS**, pero durante esos días la cuota q corresponde al alta de los trabajadores no la paga.

- Si el cierre es ilegal: El empresario debe pagar salarios esos días a los trabajadores.

Los trabajadores siguen de alta en la SS.

El empresario mantiene todas las obligaciones del contrato.

¿CUÁNDO Y QUIEN DICE Q UN CIERRE ES LEGAL O ILEGAL?

Se descubre una vez q ha tenido lugar el cierre en un juzgado. Si hay reclamaciones hay q ir al juez de lo social.

Tema 9 EL CONTRATO DE TRABAJO

DEFINICIÓN

Es un acuerdo entre trabajadores y el empresario q acuerdan voluntariamente q el trabajador realice un trabajo retribuido (pagado) bajo el mando del empresario.

ELEMENTOS

- **Consentimiento:** las personas q contratan tienen q dar su aprobación libre para aceptar ese pacto. Y deben estar capacitadas.
- **Objeto:** por parte del trabajador, realizar el trabajo y por parte del empresario, recibirlo y pagarlo. Deben ser objetos lícitos, sino no vale.
- **Causa:** la función del contrato es cambiar trabajo por dinero

PRESTACIONES DE SERVICIOS NO REGULADOS POR EL DERECHO DE TRABAJO

Hay 3 casos en los q se trabaja, pero no esta sometido al derecho de trabajo:

- **Socio industrial en una sociedad civil privada:** el socio industrial cobra porque trabaja, pero no tiene relación laboral con el socio capitalista. No es empleado de él, xq hay acuerdo.
- **Arrendamiento de servicios de una persona:** una persona contrata los servicios de alguien, el cual cobrará, pero sin embargo no hay contrato de trabajo porque falta la dependencia y la subordinación de otro. Es por cuenta ajena, nadie es empresario de nadie, aquí no se puede exigir resultado. Ej: profesor particular.
- **El contrato de ejecución de obra:** parecido al anterior, tb se llama arrendamiento de obra. siempre hablamos del sentido amplio de la palabra obra: algo, siempre q este terminado, podemos exigir resultados, contratamos por algo terminado. Ej: constructora de una casa

SERVICIOS EXCLUIDOS DEL CONTRATO DE TRABAJO (art 1)

- Los funcionarios y el personal estatutario (dentro de la admón publica hay personas con contrato laboral porque se permite contratar bajo los derechos de trabajo, estos no son funcionarios ni trabajadores públicos)
- Trabajos personales obligatorios: si es obligatorio no es libre. Ej: servicio militar
- Trabajos de los consejeros en las SA o SL
- Trabajos amistosos: cuando alguien ayuda a otro sin someterse a un control
- Trabajos familiares si no son pagados con regularidad
- Trabajo de colocar en venta los productos de la empresa. Si lo q vende es por cuenta y riesgo de la empresa, entonces si es relación laboral, sino, no es relación laboral.
- Los transportistas q trabajan para una empresa, siempre q estos sean titulares de la autorización d

transporte y titularidad del vehículo.

CAPACIDAD PARA CONTRATAR

- **Nunca menores de 16** (excepto en espectáculos públicos con autorización de los padres y la autorización laboral)
- **Siempre mayores de 18**
- Menores de 18 emancipados por matrimonio
- Entre 16 y 18 q vivan independientemente con consentimiento de sus padres, fuera del hogar familiar y sin q les mantengan sus padres. El consentimiento puede ser expreso o tácito.
- Ciudadanos de la UE: sin problema
- Extranjeros: es necesario: un permiso de trabajo y otro de residencia (Ley Org. 4 del 2000)

CAPACIDAD PARA TRABAJAR

- Prohibido del todo los menores del 16 (excepto...)
- Por la titulación, si se pide una titulación y no se tiene
- Por salud, reconocimiento médico
- Por incompatibilidades, persona contratada por la administración se le prohíbe trabajar en otra empresa
- Por el sexo, limitación de las mujeres en el embarazo, parto, lactancia...

¿CÓMO PUEDEN SER LOS CONTRATOS?

Los contratos pueden ser escritos o de palabra, pero algunos deben realizarse de forma escrita, como los temporales.

Los contratos de palabra deben comunicarse al INEM. Si esto no se hace, el contrato es válido pero le pueden poner una multa.

Máximo de 40 horas a la semana a no ser q lo cambie el convenio. El salario se pone en ptas.brutas

PERIODO DE PRUEBA

El periodo de prueba **no es fuera del contrato**, son los primeros días del contrato. Su duración depende de la categoría profesional.

Sino se pone por escrito, no existe, por lo q es obligatorio.

Si existe **debe tener unos límites legales**.

Durante el periodo de prueba, el empresario puede dar por terminado el convenio sin justificación y sin dar indemnización.

EL TIEMPO DEL CONTRATO DE TRABAJO

La jornada de trabajo:

- **Jornada ordinaria.** Hoy por hoy esta en 40 horas semanales. Tiene q haber un descanso de 12 horas entre una jornada y otra.
- **Jornada especial:** no son normales. Ampliaciones: en el campo. Limitaciones: en las minas.
- **Disminución de jornadas:** por lactancia

HORAS EXTRAORDINARIAS

Aquellas q sobrepasan la jornada ordinaria. El empresario las puede exigir si vienen especificadas en el convenio, sino el trabajador no esta obligado.

Se prohíbe en trabajadores menores de 18 años y en trabajadores nocturnos (10- 6 de la mañana).

Nº HORAS MAX AL AÑO = 80

La retribución será en dinero o descansos. Se paga mas q las horas normales.

CALENDARIO LABORAL

- El calendario laboral es un documento q la empresa debe hacer con los días festivos y laborales.
- Descanso semanal = 1 día y medio ininterrumpido
- Hay 14 días de fiestas laborales pagadas y no recuperables.

VACACIONES

- **30 días naturales** (en el propio año) (2,5 por mes), son retribuidas y no pueden ser reducidas (no castigo sin ellas).
- No se pueden sustituir por dinero. Son de obligado cumplimiento
- Cuando un contrato se termina y no se ha disfrutado de vacaciones, se hace un cálculo y le paga los días correspondientes a vacaciones.

Tema 10 EL EMPRESARIO

¿QUIÉN PUEDE SER EMPRESARIO?

El empresario, para el derecho de trabajo, puede ser cualquier persona física o jurídica independientemente de dedicarse a actividades económicas o no. Cualquier persona mayor de 18 años.

GRUPOS DE SOCIEDADES

La economía esta muy estructurada y es bastante normal q haya grupos de sociedades o empresas.

El problema es q el trabajador, puede darse el caso de q su empresario sea la sociedad B, pero puede darse el caso de q el accionista mayoritario sea la sociedad H, y de esta su máximo accionista la sociedad Y, etc.

Supongamos q a este trabajador lo echan de la sociedad B injustamente y le tienen q pagar una indemnización, pero la sociedad B es insolvente.

¿Podrá el trabajador acudir contra la empresa H, Y? Este problema no esta regulado pero como en la realidad

se puede apreciar esto y otros problemas relacionados con grupos de empresas o sociedades, los jueces ante denuncias han concluido q se puede hablar de **empresa de sociedades**, y extender así la responsabilidad de la empresa contratando al resto.

PARA COMPROBAR SI HAY GRUPO DE SOCIEDADES

- **Plantilla única:** los trabajadores trabajan simultáneamente ara varias empresas.
- **Caja única** o patrimonio único: cuando estas empresas tienen un alto grado entre el patrimonio de ellas. Misma oficina, sede social, almacenes...
- **Empresario aparente:** cuando ese grupo de empresas se presenta externamente (publicidad, tarjetas.) como grupo.
- **Dirección unitaria.** Las personas físicas q dirigen la empresa son los mismos.

En general el T. Constitucional dice q se deben dar todas estas coincidencias.

El hecho d q un juez en un caso concreto dicta q esas empresas constituyen un grupo, no significa q siempre lo sea. Cada vez q haya una reclamación deberá haber un nuevo juicio.

RESPONSABILIDAD ECONÓMICA DEL EMPRESARIO

- Si es persona física: los trabajadores trabajan simultáneamente para varias empresas.
- Si es sociedad mercantil (SA, SL) se responde con los bienes de la sociedad. Si no es suficiente, NO se puede acudir contra las propiedades de los socios.
- Si es una comunidad de bienes: responde con todos sus bienes pero en proporción a la cuota q tiene con la comunidad.

EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)

Hay una ley especial q regula las ETT. Una ETT contrata a un trabajador y le hace un **contrato laboral**. Simultáneamente la ETT hace un **contrato mercantil** denominado puesta disposición para cederle al trabajador que acaba de contratar.

Contrato laboral Contrato mercantil

A este trabajador se le llama trabajador en misión.

- La empresa usuaria no puede sancionar ni despedir al trabajador en misión. Dicha empresa se lo comunica a la ETT con los motivos, que es quien puede sancionarle
- Al trabajador le paga la ETT
- La indemnización por incorrecto despido, la pagaría la ETT

CESIÓN DE MANO DE OBRA

Sólo lo pueden hacer las ETT autorizadas.

Esta prohibida en España. Esto significa q un empresario no puede ceder trabajadores a otro, xq va contra el contrato de trabajo. Pero como la realidad demuestra q se vulnera, el estatuto lo regula en los art´42 y 43.

- Los trabajadores cedidos ilegalmente pueden exigir a su elección ser fijos de la empresa cedente o de la cesionaria.

TRANSMISIÓN DE UNA EMPRESA Art 44 ET

Las empresas se pueden traspasar. La transmisión intervivos o mortis causa no afecta la situación laboral de los trabajadores. Se transmite con todos los derechos y obligaciones.

El nuevo propietario y el anterior son responsables solidarios durante **3 años**.

Tema 11 OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR Y DEL

EMPRESARIO

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR POR SU CONTRATO

- Obligación de rendimiento

Significa q el trabajador tiene q realizar el trabajo con el interés q le supone su trabajo (no ser perezoso ni negligente). El problema q plantea esta obligación de rendimiento es saber cómo se mide. Se puede sancionar al trabajador de bajo rendimiento reiterado.

En aquellos trabajos q se puedan medir sus rendimientos (fabricación de zapatos, piezas...) se suelen emplear sistemas de medición que los recogen los convenios colectivos.

- Obligación de buena fe

Significa actuar en el cumplimiento de las obligaciones del trabajo honestamente.

No hay buena fe:

- cuando se producen daños (en el material de las instalaciones...)
- Cuando se producen entorpecimiento y se subsanan (no me han traído materiales y me he estado parado por no pedirlos)
- Propinas y sobornos: dinero q paga un tercero para q un trabajador lo haga mal. Si son otro tipo de propinas no están prohibidas.

- Obligación de guardar secreto

Significa guardar silencio, no descubrir los datos importantes de la empresa (clientes, materias primas...) Aquellos q tienen acceso a la forma de fabricación de un producto, aún tienen q guardar mas secreto (cosméticos...)

- No concurrencia o competencia desleal a la empresa

Durante la vigencia dl contrato, no se puede hacer competencia al propio empresario.

Caso de competencia desleal: cuando el trabajador con prácticas o con acciones quita clientes a su propio empresario, quedándose las él o pasándose las a otro empresario.

Si tenemos un caso de pluriempleo de un trabajador y se da la situación de perjuicio a cualquiera de las otras empresas, hay concurrencia desleal.

- Pacto de no concurrencia una vez terminado el contrato

Un trabajador se obliga voluntariamente a guardar un periodo de tiempo tras acabar le contrato sin trabajar para la competencia.

Este pacto tiene q ser pagado económicamente por la empresa.

La duración máxima: 2 años para los técnicos, 6 meses para el resto.

- Pacto de permanencia

Parecido al anterior. Sólo durante el tiempo pactado, puede abandonar, aunque el empresario le puede reclamar indemnización.

- Pacto de plena dedicación

El trabajador se obliga a trabajar solo para una empresa.

Esta obligación solo tiene lugar si se pacta. Si no se hace expresamente por escrito y voluntariamente la ley no lo admite.

8. Obligación de obediencia Significa q el trabajador tiene q cumplir las órdenes del empresario. Tienen q ser órdenes de contenido laboral y q sean órdenes q se ajusten a la ley (que no sean de cometer un delito como falsificar documentos...)

QUE SUCEDE SI UN TRABAJADOR NO CUMPLE CON SUS OBLIGACIONES

- El empresario puede sancionar al trabajador que incumple las obligaciones, sin necesidad de autorización ni de nada.

En casos graves, el comité de empresa deberá informar.

- La sanción debe ser proporcional a la infracción.
- Las sanciones graves y muy graves deben ser escritas al trabajador indicando los hechos q las motivan
- Todas las sanciones las puede recurrir el trabajador ante el juzgado de lo social para q sea el juez el q dicte la sentencia para saber si esa sanción es o no correcta.
- Los trabajadores q son miembros del comité de empresa o delegados del personal, cuando se les decide sancionar tienen una consideración especial: antes de sancionarles deben ser informados por escrito en función de sus defensas, se le llama hacer un expediente previo escrito. Una vez q el trabajador contesta exponiendo sus motivos, es cuando la empresa considera si hay q sancionar al trabajador o no.
- ¿Cuándo prescriben las faltas?

Significa q el paso del tiempo impide sancionar si no se ha sancionado antes.

- Faltas leves: a los 10 días del conocimiento de la falta
- Faltas graves: a los 20 días del conocimiento de la falta
- Faltas muy graves: a los 60 días del conocimiento de la falta

PLAZO DE CIERRE: EN TODO CASO A LOS 6 MESES DE HABERSE COMETIDO LA FALTA YA NO SE PUEDE SANCIONAR.

OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

- Respeto a la dignidad del trabajador: protección del trabajador frente a ofensas físicas, verbales o sexuales.
- Obligación de formar al trabajador: el empresario tiene la obligación de dejar salir del trabajo a los trabajadores para poder examinarse de cualquier estudio reglado reconocido por la MEC
- Prevenir riesgos laborales: El empresario tiene la obligación de establecer sistemas de estudio de riesgos en su empresa y tratar de prevenirlos. El incumplimiento de esta obligación es un incumplimiento con el trabajador y con la sociedad y se pueden poner multar.

También otras obligaciones obvias como pagar puntualmente...

Tema 12 EL SALARIO

LA INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO

Tenemos un deudor q es trabajador por cuenta ajena y su acreedor podrá embargarle el coche, venderlo en subasta y hacerlo dinero pero **nunca podrá embargarle el salario entero**.

El importe mínimo del salario interprofesional (SMI) no se puede embargar, es decir, sólo se puede embargar un porcentaje del exceso del SMI.

EXCEPCIÓN: cuando el trabajador es deudor de alimentos para su cónyuge o sus hijos en un trámite de separación matrimonial el juez puede embargar incluso el importe del SMI para q se puedan alimentar estos.

GARANTÍAS DEL EMPRESARIO FRENTE A SUS ACREEDORES

El empresario tiene varios acreedores, entre ellos los trabajadores, la cuestión radica en quién va a cobrar primero.

- Los salarios del trabajador q sean el importe del último mes de trabajo, tienen preferencia absoluta sobre cualquier otro acreedor, con una limitación de cantidad, siempre q no supere el doble del SMI.
- el resto de salarios no pagados tienen preferencia absoluta sobre el resto de objetos del empresario, es decir, si un acreedor embarga un objeto de la empresa y lo saca a subasta, entonces el trabajador tiene preferencia.
- Privilegio ejecución separado, una reclamación no se paraliza aunque se produzca por orden judicial de otro juez una paralización, si se produce una suspensión de pagos, no se paraliza su reclamación pero sí la del resto de trabajadores.

OTRO TIPO DE GARANTIA

Un empresario insolvente, pongamos q o bien debe salarios o bien indemnizaciones por despido.

- Para garantizar el pago a esta gente existe el FOGASA (Fondo de Garantía Salarial) que es un ente q se dedica a recaudar dinero mes a mes a todos los empresarios de España.

Hay unas limitaciones de dinero:

- salarios:
 - . máximo importe de 120 días
 - . máximo por día, el doble del SMI

– indemnizaciones por despido o terminación del contrato:

. máximo 25 días de salario por año de servicio

. máximo q no supere esa operación el importe de una anualidad siendo la base de calculo doble SMI

¿CÓMO SE RECLAMA AL FOGASA?

Se debe reclamar en el plazo máximo de un año desde el momento q el trabajador tiene la sentencia del juez q señala la cantidad de salarios o indemnización q se le debe al trabajador.

Se tiene q demostrar al FOGASA mediante documento del juez q la empresa es insolvente, q esta en suspensión de pagos o en quiebra.

También hay q presentar muchos documentos del trabajador.

Una vez hecho esto, el FOGASA dicta un documento y dice la cantidad q va a pagar, el dinero q paga el FOGASA lo puede reclamar después al empresario q ha pagado si descubre q el empresario tiene bienes de algún tipo, el FOGASA se subroga en la posición del trabajador por la cuantía q ha pagado

Tema 13 LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

CONCEPTO

La suspensión del contrato significa que el contrato se puede dejar durante un tiempo sin efecto. Suspensión no es terminación, en la terminación el contrato muere.

El estatuto señala unos motivos para la suspensión del contrato de trabajo:

CAUSAS

- Mutuo acuerdo de las partes
- Causas consignadas, válidamente en el contrato
- Como sanción por cometer falta grave o muy grave
- Incapacidad Temporal
- Por fuerza mayor temporal
- La privación de libertad del trabajador, mientras no haya sentencia q le condene por el delito q ha hecho, si es absolutoria no es terminación, pero si es condenatoria es despido procedente.
- Por el ejercicio del derecho de huelga
- Cierre legal de la empresa
- Cumplimiento del trabajador del servicio militar o prestación social
- Por **EXCEDENCIA**: voluntaria, forzosa, cuidado de familiares.

* **Voluntaria**: la puede pedir el trabajador xq quiere. La ley le exige: mínimo 1 año de antigüedad en la empresa, no puede ser inferior a dos ni superior a 5 y deben haber pasado mas de cuatro años si tuvo una excedencia anterior.

Situación del trabajador excedente voluntario: no tiene reserva del puesto de trabajo, solo tiene un derecho preferente de reingreso, si hay vacantes en su categoría o similar el tiempo de excedencia no contabiliza antigüedad.

* **Por cuidado de familiares**:

- **para el cuidado de un hijo biológico o adoptado menor de 3 años**, la puede pedir tanto el hombre como la mujer.

EFFECTOS: se mantiene el primer año el puesto de trabajo, luego no. solamente reserva de un puesto de categoría equivalente.

- **Para el cuidado de un familiar hasta 2º grado de parentesco** por afinidad o consanguinidad **y q no se pueda valor por sí mismo**. Como máximo durara 1 año, salvo q el convenio permita más.

EFFECTOS: se mantiene el primer año el puesto de trabajo, luego no.

*** Forzosa:**

- **Por cargo público:** cuando el trabajador es elegido para ocupar un cargo publico, aunque le trabajador no lo solicite, el empresario la puede dar.
- **Por cargo sindical:** cuando el trabajador ocupe un cargo sindical, provincial o superior
- **Por cumplimiento de un deber:** cuando el trabajador tenga q hacer algo q le impone la nación y q le impide acudir a menos de un 20% del total de las horas laborales en un periodo de 3 meses.

EFFECTOS: conserva el puesto de trabajo y da igual el tiempo. Se cuenta la antigüedad en la empresa. Una vez terminado el cargo, el trabajador tiene 30 días para volver, sino se entenderá q el trabajador no quiere volver.

Tema 14 LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO

EL DESPIDO

Esta causa esta recogida en el art. 49 del estatuto.

Es una decisión unilateral del empresario q se tiene q basar en una causa q diga la ley (estatuto de los trabajadores) la cual debe dar por finalizado el contrato de trabajo.

El despido en España es causal, no es libre.

Disciplinario: incumplimiento grave del trabajador

Individual

Por causas objetivas

Despido

Colectivo

DESPIDO INDIVIDUAL DISCIPLINARIO

El empresario decide finalizar el contrato porque el trabajador ha tenido una falta muy grave.

Causas:

- Faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o asistencia al trabajo
- Indisciplina o desobediencia en el trabajo
- Ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas q trabajan en la empresa o familiares q

convivan con ellos.

- Abuso de confianza; ir contra la buena fe.
- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- Embriaguez habitual o toxicómana, q repercutan negativamente en el trabajo.

Cómo se hace el trámite del despido:

- Una vez q tenemos la causa, el empresario tiene q enviarle una carta en la q se ponen los hechos y la fecha de efecto del despido al trabajador.
- Para impugnar un despido hay un plazo de 20 días hábiles desde la fecha del despido.

Calificación judicial del despido:

- Procedente: esta bien hecha la carta y se demuestra en el juicio q es cierto lo q dice el empresario.
- Improcedente: esta mal hecha la carta o no hay carta. También es improcedente si esta bien la forma del despido pero no se demuestra en el juicio los hechos de los q el empresario acusa al trabajador en su carta. En este caso el empresario elige entre readmitir al trabajador en su puesto o decide indemnizar en dinero o razón de 45 días de salario por año de servicio.

Excepción: si el trabajador es miembro del comité de empresa o delegado de personal, elige el trabajador.

- Nulo: cuando el móvil del empresario sea discriminatorio o vaya contra derechos fundamentales o libertades públicas del trabajador. Al trabajador hay q readmitirlo en su puesto de trabajo y pago de salarios de tramitación.

MODELO DE CARTA DE DESPIDO Logroño a

Don:

Señor:

La dirección de esta empresa ha constatado q usted ha ausentado de su puesto de trabajo sin motivo citado del día 1 al día 14 de los corrientes de manera interrumpida.

Estos hechos constituyen una falta muy grave según el art. 52.2.a del estatuto de los trabajadores. Por lo q queda usted despedido de su puesto de trabajo con fecha a efectos de la presente carta.

Tiene usted a su disposición la liquidación de su salario.

DECLARACIÓN DE DESPIDO NULO

En el caso de q se produzca el despido a trabajadores q tengan suspendido el trabajo por embarazo, adopción se declara nulo.

También es nulo a trabajadoras embarazadas desde el principio de este hasta el suspenso de trabajo por maternidad, también la suspensión por lactancia. En este caso la ley declara nulo este despido salvo q sea procedente (descubrir un secreto, ofensas)

Hay q distinguir bien entre **despido nulo** y **despido improcedente**, este ultimo es que no sigue bien la rutina del despido

DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS

El trabajador no ha incumplido ninguna norma, no tiene la culpa pero se han dado una serie de causas q permiten terminar el contrato recogido en el art. 52.

Causas:

- Ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida después de la fecha de contrato.
- Falta de adaptación a las modificaciones técnicas, q en principio sean razonables y siempre q hayan transcurrido 2 meses desde la fecha de modificación.
- Cuando la empresa necesite suprimir puestos de trabajo para superar una situación económica que permita la viabilidad de la empresa.
- Falta al trabajo justificada de un % de la jornada en un periodo de tiempo.

* Las ausencias del 20% en dos meses seguidos y del 25% de 4 meses alternos en un año.

* Las bajas por salud inferiores a un periodo de 20 días, se descubre una vez puesto en el trabajo, el trabajador deja de ser apto.

- Aún siendo faltas justificadas, no se contabilizan la ausencia para hacer actividades sindicales, tampoco por huelga general ni el tiempo de baja por accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, parto o lactancia, vacaciones, licencia pactada, enfermedad común, accidente no laboral. Estos dos últimos no se cuentan cuando tengan duración de + 20 días.

¿Cómo se hace el despido?

Se hace por comunicación escrita, especificando la causa y los hechos, dando datos sobre ellos.

Se debe poner a disposición simultáneamente con la carta de despido una indemnización de 20 días por años de trabajo, tiene que ser inmediatamente efectivo.

Si la causa del despido es económica, se puede retrasar el abono de la indemnización a la fecha que tenga efectividad el despido.

Se debe preavisar al trabajador con 30 días de antelación hasta el momento de la terminación del contrato, la carta es el preaviso.

Se cobrarán los salarios de ese mes y dispone de 6 horas semanales retribuidas con la idea de q busque otro trabajo.

Si no se preavisa, no hay falta grave salvo que además el empresario le pague al trabajador los 30 días de no preaviso, pero no producen improcedencia ni nulidad en el despido.

¿Cómo se recurre un despido?

= que el disciplinario. 2º días hábiles desde la fecha de efecto.

El juez puede declarar: procedente, improcedente o nulo.

Tiene una causa mas que es:

- Fraudulento, en todos los casos de excedencia por maternidad no se ha cumplido la forma. Consecuencia = que en disciplinario.

Cuando en el periodo de 90 días superados el baremo de despidos antes indicado.

DESPIDO COLECTIVO

Causas:

Económicas, técnicas, productivas y de organización

Procedimiento:

Una empresa tiene q comunicarlo a la autoridad laboral (ministerio de trabajo) y a la vez comunicarlo al comité de empresa, y una vez comunicado, el empresario se ha de reunir para negociar la medida q proyecta.

El empresario debe de facilitar al comité una información mínima, el periodo tiene un periodo máximo de consultas de 30 días.

Puede haber acuerdo o no.

SI HAY ACUERDO: se comunica a la autoridad competente q dicta un documento q autoriza al empresario a dar por terminado el contrato, estos trabajadores tendrán derecho a los 20 días por año de trabajo y luego a cobrar el paro.

SI NO HAY ACUERDO: también se pasará un documento a la autoridad competente, q examina el caso y ella decidirá si autoriza o no la extinción del contrato. Si la autoriza, será igual q antes y si no la autoriza, el empresario no puede proceder.

En cualquier caso, la persona q no este de cuerdo puede impugnar su terminación de contrato mediante un recurso al superior de la autoridad laboral q autorizó el despido.

OTRAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO

La extinción del contrato por fuerza mayor es un hecho inevitable e imprevisible q obliga a terminar el contrato: hechos catastróficos, terremotos

Hechos de esta índole son causa de terminación del contrato, si determinamos q c con el paso del tiempo podremos volver a la actividad laboral simplemente se suspenderán los contratos.

¿CÓMO SE LLEVAN A CABO ESTAS TERMINACIONES?

Mostrando pruebas a la autoridad laboral y le pido q le deje terminar los contratos y en 15 días la autoridad resuelve la autorización o no.

Los trabajadores q ven su contrato terminado tienen una indemnización económica, igual q en el despido colectivo, 20 días por año de trabajo.

Hay veces q estas indemnizaciones las paga el FOGASA en los casos en los que el empresario se ha arruinado por la catástrofe, esto lo manda la autoridad laboral para q el juez de por terminado el contrato porque el empresario ha incumplido gravemente para con el trabajador.

¿Qué es grave?

- Cuando el empresario cambia las condiciones importantes del trabajador en su contrato q vayan en

perjuicio de su formación profesional o de su dignidad.

- Por el impago, o por pagar con retrasos continuados.
- Cualquier otro incumplimiento grave del empresario.

Esto conlleva una indemnización de salario de 45 días por año de servicio, hasta q no sentencie el juez, el trabajador no puede abandonar su puesto de trabajo.

- Por acuerdo de trabajador y empresario: no hay incumplimiento de nadie, no habrá indemnizaciones, es mutuo acuerdo.
- Cuando se producen las causas consignadas en el contrato de trabajo: alguna causa q no sea un abuso por parte del empresario q ambas partes firman en el contrato de trabajo.
- Porque transcurre el tiempo de contrato en los temporales: por ejemplo un contrato por obra cuando se acaba dicha obra.
- Por voluntad exclusiva del trabajador: sin necesidad de q el empresario incumpla, un trabajador sin necesidad de tener que dar ninguna explicación, si quiere en cualquier momento puede terminar pero tiene q cumplir el plazo de preaviso, esto último es recomendable, si no preavisa lo q sucede es q se le descuenta en la liquidación de su contrato los días de preaviso.
- Muerte física del trabajador.
- La invalidez permanente total del trabajador: la SS lo declara inválido para ejercer la profesión q en el momento de declaración estas trabajando, no hay indemnización su contrato queda terminado y te paga la SS un 55% de su base.
- La invalidez permanente absoluta del trabajador: lo mismo pero es para cualquier profesión y cobra el 100% de la base.
- Por jubilación del trabajador: cuando se cumplen los 65 años
- Por jubilación del empresario q es persona física: siempre q la SS le conceda la jubilación. Hay q estar dado de alta en la SS de autónomos, en el momento en q se la dan los contratos quedan terminados y no haya indemnización.
- La incapacidad del empresario persona física, o que esta muy enfermo y la SS lo declara inválido absoluto, o incluso aunque no este en la SS si por los papeles médicos se deduce la incapacidad se puede declara la empresario incapaz de seguir.
- Muerte del empresario: de no ser q los herederos sigan con la empresa. Si no hay herederos o no les interesa seguir con el negocio, el contrato queda terminado. No hay indemnización.

La ley obliga al abono de un mes de salario cuando pasa una de estas 3 últimas causas. No es indemnización, es algo simbólico.

23

24

Sala de lo social T.superior justicia de La Rioja

Juzgado de lo social

Deuda Salario

Derecho huelga

Juzgado de lo social

Sala de lo social T.superior justicia de La Rioja

Recurso amparo ante el T.Constitución

Juzgado de lo social

T. Superior de justicia CCAA

T. Supremo

trabajador

ETT

Empresa usuaria