

TEMA 7 EL CONTRATO DE TRABAJO. LA JORNADA LABORAL.

• EL CONTRATO DE TRABAJO

Es aquella relación jurídica por la que una persona (trabajador) presta sus servicios retribuidos por cuenta ajena de forma voluntaria, bajo la dirección y control de otra persona física jurídica o comunidad de bienes (empleador o empresario).

Características.

- básicas.–
 - Voluntariedad– de las partes para hacer el trabajo.
 - Ajeneidad– los beneficios son para una persona diferente de la que trabaja.
 - Dependencia– bajo las órdenes de alguien para el que trabajas (dependes de él)
 - Remuneración– salario ya estipulado cada mes.
- específicas.–
 - Nominado– es un contrato típico.
 - Bilateral o sinalagmático– obliga al trabajador a prestar sus servicios y al empleador a remunerarle.
 - Consensual– porque se perfecciona con el acuerdo entre las partes.
 - Oneroso– pues genera obligaciones de tipo patrimonial.
 - Conmutativo– porque en él está determinado el valor de la contraprestación.
 - Normado– desde el momento en que se somete a regulación legal.

Elementos del contrato.

- Consentimiento– en el momento que se firma el contrato se da un consentimiento de ambas partes.
- Objeto– prestaciones que el trabajador hace al empresario y el empresario remunera al trabajador.
- Causa– el fin de las partes: producir bienes o servicios.

Sujetos del contrato de trabajo.

- Trabajador.

Es la persona física que de forma voluntaria presta sus servicios por cuenta ajena a cambio de una remuneración.

Tendrá capacidad para contratar la prestación de su trabajo:

- Quienes tengan capacidad de obrar– capacidad que tiene uno mismo de tener unas responsabilidades.
- Quienes tengan capacidad jurídica– capacidad de autogobernarse. (capacidad física o jurídica).

. Cuando no se puede gobernar

uno por si mismo

La incapacidad jurídica se dicta mediante sentencia.

Minusvalía reconocida 33%.(todavía tiene derecho a trabajar)

- Mayores de 18 años emancipados o que no hayan sido declarados incapaces judicialmente.
- Los menores de 18 y mayores de 16 años que vivan de forma independiente con consentimiento de sus padres, o con autorización de la persona o institución que les tenga a su cargo. No obstante se les prohíbe hacer horas extraordinarias, trabajos nocturnos, peligrosos.
- En los Estados miembros de las Comunidades Europeas, se tiene en cuenta las disposiciones reguladoras del derecho de libre circulación de la mano de obra.
- Los menores de 16 años pueden intervenir en espectáculos públicos que este permitido por la autoridad laboral y que no suponga peligro alguno para el menor. Este permiso deberá constar por escrito y para actos determinados.
- Empresario.

Persona física, jurídica o comunidad de bienes bajo cuya dirección el trabajador presta sus servicios aunque el trabajador sea cedido por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

El empresario debe ser mayor de 18 años o menor pero emancipados que no tenga embargos.

Para poder contratar como empresario se tendrá en cuenta si la persona fuese menor de edad, no emancipada o declarada incapaz, necesitaría de un representante legal.

• TIPOS DE EMPRESARIO

Empresario individual– dirige y actúa en su propio nombre, responde de todo en su nombre propio o con un representante.

Realiza actividad comercial, industrial o profesional, responsabilidad ilimitada y tributa por el IRPF no por el impuesto de sociedades.

Sociedad cooperativa– se rigen sin ánimo de lucro.

Comunidad de bienes– bienes indivisibles como los trasteros en una comunidad de vecinos que no entran en escritura.

ETTS–

Grupos de empresa– agrupaciones de empresas que forman distintos colectivos.

• FORMA Y VALIDAEZ DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Forma

Un contrato de trabajo se puede celebrar de palabra o por escrito, este último cuando el tiempo sea superior a 4 semanas.

Los contratos de trabajo ser realizarán por escrito forzosamente en los siguientes casos:

. Contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a 4 semanas.

- . Los de prácticas y para la formación.
- . Contratos a tiempo parcial fijo discontinuo y de relevo.
- . Contratos para la realización de una obra o servicio.
- . Los contratos de inserción.
- . Los de trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

Si no se pusiera por escrito supondrá que es a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo una prueba que acredite que es temporal o a tiempo parcial.

Cualquiera de las partes puede exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

Validez.

Un contrato puede anularse por la falta de consentimiento entre las partes, por la existencia de vicios como error, dolo o violencia, que le afecten.

Si en la parte nula el trabajador tuviese asignadas retribuciones o condiciones especiales, será la jurisdicción competente la que hará el debido pronunciamiento a instancia de parte.

Si el contrato resultase nulo, el trabajador puede exigir la remuneración correspondiente al trabajo que ya hubiese prestado.

• **LA COPIA BÁSICA. TRAMITACIÓN.**

El empresario entregará una copia básica de los contratos formalizados por escrito a los representantes legales de los trabajadores en el plazo de 10 días contados desde la fecha de formalización, a excepción de los contratos de alta dirección que tan sólo deberán notificarse a la representación legal de los trabajadores. Así mismo, les comunicarán las prórrogas y denuncias.

La copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del DNI, domicilio, estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal del interesado.

• **CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

- El período de prueba– se podrá establecer en el contrato de trabajo con los límites contenidos en los convenios colectivos. En caso de no estar su duración no podrá superar:
 - Para técnicos titulados, seis meses.
 - Para los demás trabajadores:

- . Dos meses en empresas de más de 25 trabajadores.
- . Tres meses en empresas de menos de 25 trabajadores.

Períodos de prueba especiales.

Contrato en prácticas

Relaciones laborales de alta dirección– 9 meses– indefinido.

Relaciones laborales servicios del hogar– 15 días.

Relaciones laborales deportistas y profesionales– 3 meses.

Relaciones laborales inferior a 10 días– no hay período de prueba.

Relaciones laborales hasta 2 meses– 5 días de prueba.

Relaciones laborales hasta 6 meses– 10 días.

Superior al resto 15 días.

En los contratos vendrá especificado, la duración del contrato y el tiempo del período de prueba.

La duración

Puede concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada.

Contenido de la prestación laboral

Se establecerá por acuerdo entre el trabajador y el empresario así como la categoría, grupo profesional o nivel retributivo.

El salario y las garantías salariales.

Se determinarán con el convenio colectivo y la normativa vigente.

El tiempo de trabajo.

Será pactado en los convenios colectivos indicando la jornada, las horas extraordinarias, el trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo, el descanso semanal, las fiestas y permisos y las vacaciones anuales.

Rango de valor

• EL TIEMPO DE TRABAJO.

La jornada

Pactada por convenio colectivo o en los contratos de trabajo, no pudiendo exceder de 40 horas de trabajo efectivo semanales de promedio en cómputo anual.

La jornada diaria ordinaria no puede sobrepasar las nueve horas, salvo que se estipule otra en convenio colectivo o acuerdo individual.

Trabajadores menores de 18 años, 8 horas, incluidas las de formación.

La distribución horaria podrá ser irregular a lo largo del año, si así lo contemplan los convenios colectivos.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente habrá un mínimo de 12 horas.

Las horas extraordinarias

Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada de trabajo pactada en el contrato de trabajo. Su cumplimiento es voluntario salvo que se pacte por convenio colectivo o acuerdo individual.

- ***Horas extraordinarias.***

Realizadas como consecuencia de un desajuste en la situación habitual de la empresa, pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, no computándose para este límite las que se compensen mediante descansos en los cuatro meses siguientes a su realización.

Se prohíbe su realización a menores de 18 años y durante el período nocturno, salvo en actividades especial debidamente especificadas y expresamente autorizadas.

- ***Horas extraordinarias por fuerza mayor.***

Realizadas por el trabajador para prevenir o reparar siniestros y otros daños.

No hay límite máximo ya que son de obligado cumplimiento.

La retribución depende de:

- de la existencia de convenio colectivo o en su defecto de contrato individual:
- La retribución no podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria.
- Pueden compensarse por tiempos equivalentes de descanso retribuidos.
- De la ausencia de pacto, en cuyo caso deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Las horas complementarias.

En los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, el trabajador y el empresario podrán pactar la realización de horas complementarias que deberán formalizarse por escrito y en modelo oficial.

Contratos de trabajo fijo–discontinuo, sólo se podrá pactar la realización de horas complementarias cuando los trabajadores, dentro del período de actividad realicen una jornada reducida respecto de los trabajadores a tiempo completo.

Las horas complementarias no pueden exceder del 15% de las horas ordinarias de trabajo. Y establecido por convenio colectivo no podrá exceder de un 60% de las horas ordinarias contratadas.

La suma de las horas ordinarias y las complementarias no podrá exceder del límite legal de trabajo a tiempo parcial.

Las horas complementarias se retribuirán como las ordinarias y se computarán como base de cotización a la Seguridad Social. Quedará reflejado en nómina y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Trabajo nocturno y trabajo a turnos.

- Trabajo nocturno.– aquel que se realiza entre 10 de la noche y 6 de la mañana.
- Trabajador nocturno.– aquel que realice una parte no inferior a 3 horas de su jornada diaria en período nocturno y aquel que prevea realizar 1/3 de su jornada al menos, en cómputo anual.
- Trabajo a turnos.– trabajadores que ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo según un ritmo continuo o discontinuo implicando la prestación de sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o semanas.

En empresas que funcionan las 24 horas del día deberán rotar los turnos para que ningún trabajador esté en el de noche más de 2 semanas, salvo adscripción voluntaria.

Descanso semanal, fiestas y permisos.

Todos los trabajadores tienen derecho a día y medio ininterrumpido de descanso a la semana, los menores de 18 años tienen derecho a dos días ininterrumpidos a la semana.

Fiestas laborales (14)

- Obligatorias: 25/12, 1/1, 1/5, 12/10.
- Reguladas por el ministerio de trabajo:

. Viernes santo.

. 15 de agosto.

. 1 de noviembre.

. 6 y 8 de diciembre.

- las autonómicas:

CCAA– fiesta de la comunidad que corresponda a cada una.

- Locales:

Propias de la localidad y son 2.

Permisos retribuidos.

- **Matrimonio**– 15 días naturales.
- **Nacimiento de 1 hijo, enfermedad, hospitalización, fallecimiento de un familiar hasta segundo grado.**

Sin desplazamiento– 2 días con desplazamiento– 4 días

- Por traslado de domicilio– 1 día.
- **Cumplimiento de un deber de carácter y personal– tiempo indispensable.– votaciones, juicios, acudir a renovarse el D.N.I.**
- **Funciones sindicales.**

Nº DE TRABAJADORES	HORAS
HASTA 100	15H/MES

101 A 250	20H7MES
251 A 500	30H/MES
501 A 750	35H/MES
751 EN ADELANTE	40H/MES

- **lactancia hijo menor de 9 meses.** Tanto marido como mujer, si trabajan los 2.

1h./al día o

permisos especiales

7.cuidado de otros familiares

(reducción de jornada sin

retribución)

8.nacimiento de hijos prematuros o

que deban permanecer hospitalizados

(reducción de jornada sin retribución)

9. permisos para exámenes.– si se cursan con cierta regularidad estudios para una titulación y si son retribuidos.

10. desplazamiento a lugar distinto .–

del lugar de residencia.

11. durante el plazo de preaviso del

despido objetivo.–

12. exámenes y reconocimiento preparto.– Exámenes médicos y preparto retribuidos.

Relaciones laborales de carácter especial.

- Personal de alta dirección que no se rige por el E.T.
- Personal de servicio del hogar.
- Presos que trabajan.
- Deportistas profesionales.
- Artistas.
- Representantes de convenio.
- Minusválidos, que prestan servicios en centros especiales.
- Trabajo en el mar.
- Estibadores puertuarios. (mozos de carga de barcos)

Vacaciones anuales.

Los trabajadores tienen derecho a vacaciones retribuidas que no podrán ser sustituidas por compensación económica salvo por extinción del contrato, nunca serán inferiores a 30 días naturales.

El calendario de vacaciones, se colocará en la empresa debiendo el trabajador saber las fechas que le corresponden con 2 meses de antelación.

• DERECHOS Y DEBERES LABORALES BÁSICOS.

Derechos.

Como derechos laborales están los de:

- Libre sindicación.
- Negociación colectiva.
- Huelga.
- Reunión.

Así mismo, en la relación de trabajo los trabajadores tienen derecho a:

- La ocupación efectiva.
- La promoción y formación profesional en el trabajo.
- Su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- La percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

Deberes.

Como deberes básicos están:

- Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de buena fe y diligencia.
- Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio de sus facultades directivas.
- Contribuir a la mejora de la productividad.

BEATRIZ PONCE DONAIRE AF-1

INFORMATICA

Incapacidad física 43% de minusvalía

Incapacidad psíquica

Titulado GS– max. 2 meses

Titulado GM– max. 1 mes

1º LET

2º CONVENIO COLECTIVO

3º CONTRATO

1/2h/d

todo esto después de la baja de maternidad

1/2h/d

Hijo menor de 6 años

Minusválidos.

Familiar de 2º grado, si no se puede valer por si mismo.

Se pueden ausentar un días este si retribuido, el padre además del permiso que ya tenga.

Además se puede reducir la jornada 2 horas al día alegando que el niño está hospitalizado.

Tiene permiso 4 días laborales para volver a casa cada 3 meses, retribuidos.

Se tiene derecho a ausentarse del trabajo 6 horas a la semana para buscar trabajo(retribuido)

-