

TEMA 1: La relación laboral

Las normas laborales se ordenan conforme al siguiente rango jerárquico:

La Constitución Española. Es la norma más importante del país. Ninguna ley puede ir en contra de ella.

1.- La Constitución:

La norma española de mayor rango en el Estado Español es la Constitución de 1978; el resto de las normas nacionales no pueden contradecirla y deben ajustarse a sus disposiciones y principios.

2.- Leyes y normas con rango de ley: las leyes se aprueban por las Cortes Generales (compuestas por el Congreso y el Senado).

Hay dos tipos:

– **Ley Orgánica:** es aquella ley para cuya aprobación, modificación o derogación, se exige la mayoría absoluta del Congreso en una votación final sobre el conjunto del proyecto. La mayoría absoluta significa que deben votar a favor la mitad más uno de los miembros, lo que supone una mayor protección al contenido que se regula. regulan materias reservadas

Son leyes orgánicas las relativas al desarrollo de los derechos fundamentales, las que aprueban los Estatutos de Autonomía y el régimen electoral general y las demás previstas en la Constitución (arts. 82 y 86 de la Constitución).

– **Ley Ordinaria:** para su aprobación solo se necesita mayoría simple. Regula el resto de materias que no están reservadas al desarrollo por ley orgánica. Con el mismo rango que la ley ordinaria, se encuentran el Decreto Legislativo y el Decreto-ley.

Normas con rango de ley: Decretos legislativos y decreto ley

La norma que regula los aspectos básicos de la relación laboral es el Estatuto de los Trabajadores (ET), que se aprobó por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

3.- Reglamento: por debajo de las leyes, se sitúan los reglamentos, normas elaboradas por el Gobierno en virtud de su potestad reglamentaria. En muchos casos, los reglamentos desarrollan una ley anterior, de cuyas prescripciones no pueden desviarse al ser jerárquicamente inferiores. También hay reglamentos independientes o autónomos sobre materias no reguladas por ley o cuya regulación no está reservada a ésta. Pueden adoptar la forma de Decretos o de Órdenes Ministeriales.

4.- Convenio Colectivo: es un pacto escrito y negociado entre los representantes de los trabajadores y los empresarios para regular las condiciones de trabajo de un sector profesional concreto. Su peculiaridad radica en que es un acuerdo entre sujetos privados pero con fuerza normativa, ya que obliga a todos los incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante el tiempo de su vigencia.

5.- Contrato de trabajo: es un acuerdo entre el empresario y el trabajador firmantes, por el cual, se comprometen, voluntariamente, a intercambiar una prestación de servicios por una remuneración (tiene que indicar el convenio aplicable.)

6.- Usos y costumbres locales y profesionales: son normas creadas e impuestas por el devenir diario de los empresarios y los trabajadores de una localidad y de una determinada rama de la producción, profesión u oficio.

2.2. Fuentes de ámbito internacional

En el ámbito internacional, las fuentes del Derecho Laboral son el **Derecho Comunitario** y los **tratados internacionales** firmados y ratificados por España.

España es uno de los 27 países que integran la Unión Europea (UE) y, al igual que los demás, ha delegado en ella parte de su soberanía; de este modo, la Unión puede tomar decisiones sobre asuntos de interés común. Esta unión de soberanías se denomina integración europea y permite a las instituciones de la UE crear normas aplicables a todos los Estados miembros. **El Derecho Comunitario se sitúa jerárquicamente por encima del derecho nacional, incluida la Constitución, y se divide en derecho originario y derecho derivado:**

- El **derecho originario** se compone de los Tratados que fundaron las Comunidades Europeas, sus posteriores modificaciones (por ejemplo, el Tratado de Lisboa) y las Actas de Adhesión de los Estados miembros.
- El **derecho derivado** está conformado por las distintas normas que rigen la vida de la Unión Europea: Reglamentos, Directivas, Decisiones y Recomendaciones.

Las principales actuaciones de la UE en el ámbito del Derecho del Trabajo son la introducción de derechos laborales en la Carta de Derechos Fundamentales de la UE y el establecimiento de **la libre circulación de trabajadores.**

Los tratados internacionales firmados por el Gobierno español y ratificados por el Congreso forman parte del derecho español; jerárquicamente **se sitúan entre la Constitución y las leyes.**

El **organismo internacional** que destaca por su trabajo en el ámbito laboral es la **Organización Internacional del Trabajo (dependiente de las Naciones Unidas)**, cuya finalidad es mejorar las condiciones de trabajo y el nivel de vida de los trabajadores del mundo, además de elaborar programas de asistencia y asesoramiento a los países que lo requieran.

3. Principios de aplicación del Derecho Laboral

- **Según el principio de jerarquía normativa**, las normas de rango superior prevalecen sobre las de rango inferior,
- **Principio in dubio pro operario o siempre a favor del trabajador**: cuando una norma no es clara y puede ser susceptible de diversas interpretaciones, se aplica la interpretación que más favorezca al trabajador.
- **Principio de norma más favorable**: si en un caso concreto pueden aplicarse dos o más normas, se aplicará la que, en su conjunto, favorezca más al trabajador.
- **Principio de condición más beneficiosa**.
-
- **Principio de norma mínima**: las normas jerárquicamente superiores establecen las condiciones mínimas que deben disfrutar los trabajadores
- **Principio de irrenunciabilidad de los derechos**: los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que les otorgan las normas.

Obligaciones de los trabajadores

- Cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo con diligencia y buena fe.
- Observar las medidas de seguridad e higiene.
- Cumplir con las órdenes e instrucciones del empresario, siempre y cuando estas se refieran a la actividad laboral, no supongan un riesgo para la salud o la integridad física del trabajador y sean legales.
- No competir con el empresario para el que trabaja.

Potestades del empresario

- Poder para organizar la empresa.
- Poder para dictar órdenes e instrucciones en el ámbito de la prestación de servicios.
- Poder para controlar que se están cumpliendo sus órdenes e instrucciones.

TEMA 2: El contrato de trabajo

1. El contrato de trabajo y la capacidad para contratar

Para ser trabajador y poder firmar un contrato de trabajo **es necesario ser persona física** y cumplir alguno de los **siguientes requisitos**:

- **Ser mayor de edad** (tener 18 años cumplidos). Excepcionalmente, se permite trabajar a los menores de 16 años, en espectáculos públicos.
- Tener 16 ó 17 años y contar con la autorización de los padres.

Puede celebrar un contrato de trabajo en calidad de empresario:

- Una **persona jurídica**.
- Una **persona física**, mayor de edad o emancipada. Si se trata de un incapacitado podrá firmar a través de su representante legal.
- Una **comunidad de bienes**.

2. Forma y validez del contrato de trabajo

2.1. Forma

La forma del contrato **puede ser escrita o verbal**. En la actualidad se exige que todos los contratos laborales se celebren por escrito excepto:

- el contrato indefinido ordinario,
- el contrato eventual por circunstancias de la producción, a tiempo completo, cuya duración sea inferior a cuatro semanas.

3. Modalidades contractuales

CONTRATOS INDEFINIDOS Los trabajadores se incorporan a la empresa como «fijos», sin límite de tiempo.

Contrato indefinido ordinario.- Se rige por el Estatuto de los Trabajadores (ET). Puede ser por escrito o de palabra, a tiempo completo o a tiempo parcial.

Contrato indefinido acogido al Programa de Fomento del Empleo.- Se regula por el ET y la Ley 43/2006, de 28 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Contrato para trabajadores fijos discontinuos.- Se rige por el ET y la Ley 43/2006, de 28 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Contrato de relevo y contrato a tiempo parcial: pueden ser indefinidos o temporales.

CONTRATOS TEMPORALES

Formativos:

Contrato para la formación.

Contrato en prácticas.

Por el tipo de trabajo a realizar:

Contrato de obra o servicio.

Contrato de interinidad.

Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Contrato temporal bonificado.- Se rige por el ET y la Ley 43/2006, de 28 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

El contrato de trabajo temporal se transforma en indefinido:

- **Si la empresa no da de alta al trabajador en la Seguridad Social**, una vez que haya transcurrido un tiempo superior al que podría durar el periodo de prueba.
- **Cuando un contrato deba celebrarse obligatoriamente por escrito y no se haga así**, se entiende que dicho contrato se transforma en indefinido y a tiempo completo,
- Cuando los contratos se celebran en fraude de ley,

4. Contratos indefinidos

PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO (Bonificaciones empresariales a la contratación laboral) Mayores de 45 años 1.200 euros toda la vigencia del contrato y jóvenes de 16 a 30 años.

5. Contratos temporales

Contrato para la Formación: Su finalidad es proporcionar una formación. Requisitos:

- Tener entre 16 y 21 años.
- No tener la titulación requerida para un contrato en prácticas.
- **Duración:** mínimo un año máximo 3 y **no puede ser a tiempo parcial**
- **Retribución:** La establecida por convenio colectivo, nunca inferior al SMI, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Contrato en prácticas. Requisitos:

- Tener un título profesional adecuado: Se puede hacer en los 5 años siguientes a la obtención del título. A los jóvenes menores de 30 años no se les exige este máximo de años, pueden haber pasado 7 años desde la obtención.
- **Duración.**- mínimo 6 meses y máximo 2 años. Si el contrato se celebra por un tiempo inferior a 2 años, se podrán pactar hasta dos prórrogas, que como mínimo duren 6 meses cada una; además, el trabajador no debe estar más de 2 años contratado en prácticas en la misma o distinta empresa en virtud del mismo título.
- **Jornada** Puede celebrarse a tiempo completo y a tiempo parcial.
- **Retribución** Se puede fijar en convenio colectivo, sin que pueda ser menor al 60% durante el primer año o al 75% durante el segundo año,
- **Periodo de prueba.**- no será superior a un mes para los trabajadores que posean un título de Grado Medio, ni a dos meses para los que estén en posesión de un título de Grado Superior.

Contrato por Obra o Servicio: Este contrato se celebra para realizar una obra o un servicio sin relación con la actividad normal de la empresa y de duración incierta, aunque limitada en el tiempo.

- **Forma.-** Por escrito y debe identificarse claramente la obra o servicio.
- **Duración.-** El contrato finalizará cuando finalice la obra o servicio objeto del contrato.
- **Extinción.-** Las partes deben avisar de la extinción con antelación. Si el contrato es de duración superior a un año, el preaviso será de 15 días. Si el empresario no lo hiciera así, tendrá que abonar al trabajador una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido. A la finalización del contrato, el trabajador tiene derecho a una indemnización de 11 días de salario por año de servicio o la parte proporcional correspondiente.
- **Jornada** Puede celebrarse a tiempo completo y a tiempo parcial.

Contrato Eventual por circunstancias de la Producción: Finalidad circunstancias especiales en el mercado: acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

- **Duración.-** Como máximo 6 meses dentro de un periodo de referencia de 12 meses. Por convenio colectivo se puede ampliar el periodo de referencia hasta 18 meses; Si el contrato se celebrara por tiempo inferior al máximo establecido legal o convencionalmente, solo se admite una prórroga.
- **Extinción.-** A la finalización del contrato, el trabajador tiene derecho a una indemnización de 11 días de salario por año de servicio

Contrato de Interinidad.- Finalidad Este contrato solo puede celebrarse en los siguientes casos:

- Para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, por ejemplo, un trabajador que está de baja por enfermedad o accidente.
- Para cubrir temporalmente un puesto de trabajo, durante el proceso de selección que se realice para cubrir ese puesto definitivamente.

- **Forma.-** Por escrito.
- **Duración.-** Cuando se trata de sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, su duración será la misma que la de la baja del trabajador sustituido.
- **Extinción.-** El trabajador no recibe indemnización alguna.

Contrato a tiempo parcial con vinculación formativa:

- jóvenes hasta 30 años
- experiencia laboral menor de 3 meses o que procedan de otro sector
- sin titulación (sin eso sin bachillerato sin nada)
- que lleve en paro al menos 12 meses

Contrato Primer empleo joven. Objeto: adquirir una primera experiencia profesional en jóvenes menores de 30 años que no tengan experiencia laboral o sea inferior a 3 meses.

- **Duración:** mínimo 3 meses máximo 6 meses. Ampliable a 12 por convenio. Puede llevar periodo de prueba. Puede ser indefinido o temporal.
- **Extinción:** derecho a 11 días de indemnización.

El encadenamiento de contratos temporales de obra o servicio eventual y primer empleo joven convierte a los trabajadores en indefinidos si han estado contratados para el mismo puesto o distinto de forma continua o discontinua durante 24 meses en un periodo de 30 meses con la misma empresa o ETT.

Contrato a Tiempo Parcial.- Es aquel que se concierta para realizar la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un «trabajador a tiempo completo comparable». Se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable aquel de la misma empresa, con el mismo tipo de contrato, que realice un trabajo idéntico o similar. Se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo correspondiente o, en su defecto, la jornada máxima que establece el ET.

- **Forma** Siempre por escrito.
- **Especialidad.-** Los trabajadores contratados a tiempo parcial no pueden realizar horas extras, pero sí pueden realizar horas complementarias, si su contrato es indefinido. Las horas complementarias son aquellas que exceden de la jornada ordinaria y se caracterizan por:
 1. No pueden superar el 15% de las horas ordinarias. Por convenio colectivo se puede ampliar este porcentaje hasta un 60%.
 2. Se retribuyen igual que las horas ordinarias.
 3. Se pactan por escrito.
 4. Pueden dar lugar a una ampliación de la jornada ordinaria.

Sobre periodo de prueba:

Al firmar un contrato de trabajo, se puede establecer, mediante un pacto escrito, un período de prueba, por el que se pretende ver si la relación laboral interesa al empresario y al trabajador. Durante su duración, las dos partes pueden romper el vínculo contractual en cualquier momento, sin generar derecho a indemnización.

TEMA 3 La organización del trabajo y la vida familiar

1. La jornada de trabajo

La jornada de trabajo es el número de horas en que diaria, semanal o anualmente el trabajador presta los servicios para los que ha sido contratado.

Duración máxima de la jornada: No puede ser superior a nueve horas diarias de trabajo efectivo, salvo que, por negociación colectiva, se establezca otra distribución, el descanso de al menos 12 horas entre jornadas

Jornada diaria: Será de cuarenta horas semanales de promedio en cómputo anual.

Horas extraordinarias: Art. 35 del Estatuto de los Trabajadores

Las horas extraordinarias son cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración de la jornada ordinaria. Su realización es voluntaria, salvo que se pacten o sean por fuerza mayor. No deben superar ochenta al año, a no ser que se compensen con tiempo libre o sean por fuerza mayor.

Se abonarán en la cuantía que se fije, que no será inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas con tiempo equivalente de descanso retribuido en los cuatro meses siguientes a su realización.

Las **horas extraordinarias por fuerza mayor** se realizan para reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes o ante casos de riesgo de pérdida de materias primas.

Organización especial del trabajo. Art. 36 del ET

El **trabajo nocturno** es aquel que se realiza entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Tiene una retribución específica, salvo que sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este por descansos. Queda prohibido para menores de 18 años.

El **trabajador nocturno** realiza normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria o se prevé que una parte no inferior a un tercio de la jornada anual sea en este horario. Su jornada **no podrá exceder de ocho horas diarias** de promedio, en un periodo de referencia de 15 días.

En el trabajo por turnos, los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo y ningún trabajador puede estar en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria. **Es el único caso en el que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente pueden haber 7 horas.**

2. Descansos y festivos

Descanso semanal

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

Los menores de 18 años han de disfrutar, como mínimo, de dos días de descanso ininterrumpido.

Descanso en la jornada continuada

En la jornada continuada, los trabajadores disfrutarán de un descanso que no será inferior a 15 minutos, si excede de 6 horas. Los menores de 18 años, disfrutarán al menos de 30 minutos

Fiestas laborales

Las fiestas laborales, con carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales.

3. Vacaciones y permisos

Las vacaciones son la interrupción retribuida de la actividad laboral a lo largo del año para que descanse el trabajador. Son un derecho constitucional y no son ni recuperables ni

sustituibles por compensación económica. La duración de las vacaciones se pactará en convenio colectivo o en el contrato individual, sin que pueda ser inferior a treinta días naturales. Si no se trabaja el año completo, este periodo se reducirá proporcionalmente.

El momento de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, según la planificación anual de vacaciones de la empresa. Hay que disfrutarlas en el año natural al que correspondan, es decir, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, y se podrán coger completas o fraccionándolas, según lo acordado entre las partes.

Las fechas de vacaciones serán conocidas por el trabajador dos meses antes de su comienzo. Ante un desacuerdo, el Juzgado de lo Social fijará su fecha de disfrute.

*Lactancia de un hijo menor de nueve meses: derecho de una hora de ausencia al trabajo.

*Nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados después del parto: la madre o el padre pueden ausentarse durante una hora.

Permisos retribuidos

Por matrimonio. Quince días naturales.

Para **exámenes prenatales** y técnicas de preparación al parto que deban realizarse durante la jornada de trabajo. **Tiempo imprescindible.**

Por **nacimiento de un hijo** o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, **Dos días**, que en caso de desplazamiento serán cuatro.

Por **traslado** del domicilio habitual (mudanza). **Un día.**

Para cumplir un **deber inexcusable** de carácter público y personal (ejercicio de sufragio activo, participar en un juicio, ser miembro de una mesa electoral o por gestiones ante órganos administrativos).

Planes de igualdad: Un conjunto de medidas para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, respetar la igualdad de trato y cualquier tipo de discriminación están obligados a tener estos planes las empresas de mas de 250 trabajadoras que así las establece el convenio colectivo o aquellas sancionadas por la autoridad laboral.

4.- La nómina

Salario mínimo interprofesional

(SMI): es la retribución mínima fijada legalmente para los trabajadores. Se fija anualmente por el Gobierno, previa consulta a los interlocutores sociales, es decir con los Sindicatos. Es a jornada completa, para el 2014 son 645,30 euros al mes por 40 horas a la semana. Sirve de referencia para determinadas prestaciones o ayudas, o beneficios públicos.

EJEMPLO

(Continuación)

Empresa: DS S.L.	Trabajador: PEDRO LÓPEZ
Domicilio: _____	NIF: _____
Localidad: _____	NAF: _____
CIF: _____	Categoría: _____
CCC a la SS: _____	Grupo Cotiz.: _____

Periodo de Liquidación: del _____ de _____ al _____ de _____ de _____ Total días: _____

I. DEVENGOS

	TOTALES
1.- Percepciones Salariales (Sujetas a cotización)	
Salario Base.....	1.000,00
Complementos Salariales:	
Antigüedad.....	300,00
.....	
.....	
Horas Extras Fuerza Mayor.....	
Horas Extras Resto.....	
Gratificaciones extraordinarias.....	
Salario en especie.....	
2.- Percepciones no salariales (Excluidas de cotización)	
Indemnizaciones o suplidos:	
.....	
.....	
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social:	
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos:	
.....	
Otras percepciones salariales:	
.....	
A.- TOTAL DEVENGADO.....	1.300,00

II. DEDUCCIONES

1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S. y conceptos de recaudación conjunta:			
Contingencias Comunes.....	4,70 %	76,37	
Desempleo.....	1,55 %	25,19	
Formación Profesional.....	0,10 %	1,62	
Horas Extras Fuerza Mayor.....	%		
Horas Extras Resto.....	%		
TOTAL APORTACIONES.....		103,18	
2. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.....	5,00 %	65,00	
3.- Anticipos.....			
4.- Valor de los productos recibidos en especie.....			
5.- Otras deducciones.....			
B.- TOTAL A DEDUCIR.....			168,18

Firma y sello
de la Empresa

LIIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)..... **1.131,82**

de _____ de _____

RECIBI

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZA A LA S.S. Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL I.R.P.F.:

1. Base de Cotización por Contingencias Comunes:			
Remuneración mensual sujeta a cotización.....	1.300,00		
Prometa pagas extras.....	325,00		
TOTAL.....	1.625,00	B.C.C.C.....	1.625,00
2. Base de Cotización por Contingencias Profesionales (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional, FOGASA).....			
	1.625,00	B.C.C.P.....	1.625,00
3. Base de Cotización Horas Extras Fuerza Mayor.....	0,00		
4. Base de Cotización Horas Extras Resto.....	0,00		
5. Base sujeta a retención del I.R.P.F.....	1.300,00		