

Concepto de derecho, derecho sustantivo, derecho adjetivo.

Llamamos derecho al conjunto de normas y principios escritos o no, que regulan la convivencia de las personas y que pueden ser impuestas por la fuerza en un determinado momento histórico.

Derecho natural y derecho positivo:

El primero sería aquel derecho que por surgir de la naturaleza del hombre se supone que es siempre y en cada momento el que mejor ejemplifica la idea de justicia. El derecho natural sería por lo tanto una utopía ya que un derecho nunca logrará ser totalmente justo. El derecho positivo es el que realmente existe y se aplica en un país en un momento determinado.

Conclusión lógica de estas dos ideas es la de que el derecho positivo ha de aspirar siempre a acercarse lo máximo posible al derecho natural y es de suponer que será tanto más justo cuanto más se aproxime a este. No hemos de pensar que con aplicar siempre al derecho natural tenemos solucionado el problema de un derecho justo, y es necesario entender que el derecho natural como tal no existe sino que es simplemente una aspiración que nunca se verá totalmente plasmada en normas positivas ya que estas estarán siempre queriendo alcanzar las de derecho natural que van siempre por delante.

Una distinción nos hable de un derecho sustantivo y un derecho adjetivo. Esta distinción se establece exclusivamente en el ámbito del derecho positivo.

Derecho sustantivo: es aquel que regula aspectos concretos y directos de las relaciones entre personas. Ejemplo: Código Civil.

Derecho adjetivo: es aquel que regula de que forma podemos hacer valer ante los tribunales de justicia los derechos que nos han concedido las normas de derecho sustantivo. El derecho adjetivo se conoce como derecho procesal.

Fuentes del derecho:

Una fuente es siempre un lugar de donde nace o mana algo y en este caso es el derecho.

Fuente material y Fuente formal:

La primera es un órgano o grupo social del cual emana el derecho. La segunda es la norma que contiene el derecho que se va a aplicar a la cuestión concreta que se esté tratando.

En el caso de las fuentes formales estas son las que establece el artículo 1 del código civil. La ley, la costumbre y los principios generales del derecho. También habla el artículo de 2 fuentes a las que no da el carácter sin importancia que las 3 vistas sino que simplemente atribuye "carácter informador del derecho". Son; la jurisprudencia y la doctrina científica.

Una costumbre jurídica, es la repetición de una conducta sobre un tema, sobre el que no existe legislación y todas las personas que se rijan por esa costumbre, tienen que tener la idea de que están haciendo uso de derechos que han de estar adaptados a la legislación.

Ley en sentido amplio:

1.- Ley estricta (nacida del legislativo):

* Ley orgánica : materias concretas(14-29 y 30 2º C.E.), y materias complejas.

* Ley ordinaria: cualquier otra materia, mayorías simples.

2.- Disposiciones del ejecutivo con carácter de ley:

* Con autorización (Art. 82 C.E): Ley de bases (texto artículo),Ley ordinaria (texto refundido).

* Sin autorización, con convalidación: Decreto ley: Casos de extraordinaria y urgente necesidad.

3.- Actividad Reglamentaria de la Admon:

* Reglamento: (Generalidad: Norma): Decreto, Orden ministerial.

* Acto individual: Decreto, Orden ministerial, Acto administrativo simple.

Ley como fuente de derecho.

Puede ser entendida en sentido amplio y estricto. En sentido amplio: es toda norma procedente de los poderes del estado con capacidad normativa y que ha sido debidamente promulgada. En sentido estricto: de todas las normas que existen en el panorama legislativo de un país, es aquella que ha sido aprobada con el carácter y las formalidades de una ley. Estas dos ideas se complementan y comprenden con un tercer concepto: jerarquía normativa.

Dentro de las leyes que existen en un país, se ve que unas tienen más valor que otras, lo cual supone que el sistema normativo español existe una estructura jerarquizada. El mayor o menor valor de unas normas sobre otras se establece sobre 2 criterios básicos: La materia sobre la que tratan y las formalidades o trámites necesarios para su creación.

Aparte de este, existen 2 ideas o 2 principios básicos que también ayudan a comprender la estructura jerarquizada de nuestro derecho positivo:

1- La norma escrita siempre prevalece sobre la norma no escrita.

2- Una norma sólo puede ser derogada (anulada), por otra posterior de igual o mayor rango.

La norma fundamental del estado español es la Constitución (1978). Es la norma fundamental porque es la más importante de todas. La Constitución es una norma de carácter programático, aunque al mismo tiempo tiene la posibilidad de ser aplicada directamente en una contienda judicial (pleito). Las normas de carácter programático son aquellas que no contienen artículos que regulen aspectos directos de la convivencia entre las personas, sino que se centran fundamentalmente en diseñar un modelo de organización para el estado del que son norma fundamental. Nuestra constitución en su mayor parte tiene ese carácter aunque muchos de sus artículos tienen contenidos que les hace directamente aplicables en un juicio.

El siguiente escalón (inferior) a la Constitución, es la ley orgánica. Estas leyes se regulan en el artículo 81 de la Constitución que nos dice que es una ley orgánica y sobre que va a tratar, (leyes orgánicas que regulen aspectos derivados de los contenidos de los artículos 14-29 y 30-2 (derechos fundamentales)). Cualquier norma que regule o toque algo que esté relacionado con los derechos fundamentales tienen que ser regulado por ley orgánica. Además de esto y porque la constitución lo manda, también serán ley orgánica el Reglamento del congreso, del Senado, y todos los Estatutos de autonomía. Otra característica esencial de las

leyes orgánicas es que han de ser aprobadas mediante mayorías complejas en las votaciones del Congreso y del Senado, que normalmente son de 3/5.

El 3º escalón es el más amplio y es el de las leyes ordinarias. Como la ley es lo fundamental, por ley ordinaria puede regular sobre lo que quiera menos lo que sea por ley orgánica. Con mayorías simples se pueden aprobar las leyes ordinarias. La mitad más uno.

Constitución

(

Ley orgánica

(sólo puede salir del legislativo)

(

Ley Ordinaria

(puede hacerla el poder legislativo y el ejecutivo, ambas tienen el mismo rango)

(

Ley Ordinaria del legislativo (Mitad+1, Cortes, diputación) = Ley del ejecutivo (gobierno)

Las leyes ordinarias del legislativo regulan sobre lo que quieren.

Disposiciones del ejecutivo con carácter de ley: Las Cortes (diputados), aprueban una pequeña ley que no tiene artículos, sino bases y en ella se da al gobierno el guión para que regule ciertos puntos y de que manera deben ser regulados. A partir de la ley de bases sale del gobierno un texto articulado.

Otra forma de autorizar al gobierno de hacer leyes que no recibe nombre específico alguno consiste en: la aprobación también de una ley en la que se autoriza al gobierno a crear una sola ley partiendo de las diferentes disposiciones vigentes sobre la materia y sale un texto refundido, por ejemplo de la Seguridad Social.

El decreto ley es una norma con rango de ley que realiza el ejecutivo con convalidación, sin autorización. En situaciones de extraordinaria y urgente necesidad. El ejecutivo (gobierno), podrá, sin la necesidad de que exista una autorización por parte de las Cortes crear una norma con rango de ley para regular esa cuestión considerada de urgente necesidad. Pero una vez cesada la urgencia, esa norma ha de pasar a un proceso de convalidación por las Cortes. El poder ejecutivo es de la administración y puede hacer normas con rango de ley y también otro tipo de normas que van a ser de menor rango a las leyes. Estarán incluidas en el nivel: Actividades reglamentarias de la admón.

El reglamento y el Acto administrativo son los caminos usados por la admón., la diferencia está en que el Reglamento tiene la característica de la generalidad, significa, significa que cualquier ciudadano, en principio, puede verse sometido a los contenidos del reglamento siempre que los hechos que haya realizado, o su propia situación jurídica coincidan con lo tipificado en el reglamento. El acto administrativo va dirigido exclusivamente a una persona o un grupo de personas con lo que aunque caigan muchas personas bajo su ámbito de aplicación, nunca tendrá la característica de la generalidad.

El reglamento puede hacerse público a través de una orden ministerial o de un decreto.

La costumbre: Es la práctica repetida de una determinada conducta, impuesta por el uso social pero con intención de regular jurídicamente el asunto de que se trate, si no existiera esa intención de regular el hecho jurídicamente no podríamos hablar de costumbre como fuente del derecho, sino simplemente de un uso social OPINIO IURIS (intención jurídica). La costumbre para que pueda ser aplicada como derecho por los jueces ha de ser alegada y probada ante los tribunales.

Principios generales del derecho: nuestro derecho positivo se basa en una serie de ideas sobre las que se construyen las normas jurídicas. En caso de existir una laguna legal, ausencia de ley y costumbre aplicable, estas ideas o principios pueden llegar a regular directamente una cuestión jurídica. Son muy variadas e informan todas las ramas del derecho.

La jurisprudencia: la componen las sentencias de los tribunales que al resolver casos similares son iguales. Su valor, aún así, es meramente informativo.

La doctrina: el código civil también contempla como fuente informadora a esta. Es la opinión de los estudiosos del derecho sobre temas concretos.

Tipos de derecho: público y privado.

– Derecho público: conjunto de normas que regulan las relaciones entre los ciudadanos y los poderes públicos. Ej: relaciones entre Estado–Ciudadanos.

– Derecho privado: conjunto de normas que regulan las relaciones entre los particulares entre sí o los particulares y las cosas.

Derecho público:

* Derecho penal: derecho que establece las conductas que han de considerarse como delito o falta y las penas que han de aplicarse a los ciudadanos que incurran en esas conductas.

* Derecho fiscal: derecho que regula el modo que tiene el estado de adquirir los recursos económicos que le son necesarios y la forma en que ha de gastar esos recursos.

* Derecho procesal: (derecho adjetivo) derecho que regula la forma y los pasos que hay que seguir para hacer valer ante los tribunales nuestros propios derechos.

* Derecho administrativo: derecho que regula el funcionamiento de la administración y el régimen de la relación que los particulares tienen con ella.

Derecho privado:

* Derecho civil: Derecho que regula las relaciones entre los ciudadanos y se aplica para resolver conflictos entre particulares.

* Derecho mercantil: Derecho de los comerciantes: Regula los actos de comercio, es decir, las relaciones y conflictos entre los comerciantes en el ejercicio del comercio.

* Derecho laboral: Derecho que regula las relaciones derivadas del trabajo y todo lo que tenga que ver con la relación laboral.

TEMA 2 LA PERSONA FÍSICA (nosotros)

Concepto jurídico de persona: El derecho considera persona a todo ser o entidad capaz de tener derechos u obligaciones pudiendo por lo tanto ser titular de relaciones jurídicas, a los ojos del derecho existen 2 clases de personas: la persona física o natural y la persona jurídica.

Estudio de la persona física:

A- El nacimiento: El derecho civil reconoce personalidad al nacido que tuviere figura humana y viva 24 horas enteramente desprendido del ser materno, desde ese momento ese sujeto puede ser ya titular de relaciones jurídicas.

El derecho trata también la figura del NASCITURUS, que es el concebido pero no nacido para todo aquello que le sea favorable, siempre que al producirse el nacimiento se verifique con los requisitos de ser figura humana y 24 horas de independencia.

La prueba del nacimiento se hace mediante la inscripción del nacido en el registro civil, en el se inscriben en 3 libros todos los actos que de alguna forma tienen que ver o afectan a la capacidad de las personas, esos 3 libros básicos son: NACIMIENTOS, MATRIMONIOS Y DEFUNCIONES. A estos 3 libros se les llaman "anotaciones directas", que tienen su libro particular.

Hay otro tipo de anotaciones llamadas "anotaciones marginales".

Para que otros terceros (registro civil) puedan saber de la constancia de otras, así como de aquellos actos de importancia que influyen en sus vidas. EL registro civil es público y gratuito. Existen otros libros en el registro civil que no tienen carácter público, siendo necesarios acreditar interés para poder acceder a su información. Ejemplo: el libro de la inscripción de abortos.

Diferencias entre Capacidad jurídica y capacidad de obrar.

Por el simple hecho de adquirir la personalidad jurídica el derecho nos otorga la llamada capacidad jurídica. Consiste o es la capacidad que otorga el derecho para ser titular de derechos y obligaciones y se adquiere desde el momento en que se es persona física. La capacidad de obrar es la capacidad que otorga el derecho a las personas y que les permite realizar actos jurídicamente válidos, adquieren la capacidad de obrar las personas mayores de edad que están en plena posesión de sus derechos civiles.

Restricciones a la capacidad de obrar: Existen circunstancias ajenas a la voluntad de las personas que pueden hacer que estas mismas personas a pesar de ser mayores de edad vean restringidas su capacidad de obrar, es decir, que no pueden llevar a cabo actos jurídicos válidos. EL código civil en su antigua regulación señalaba una lista cerrada de situaciones que podían dar lugar a la incapacitación. En la actualidad y tras una profunda reforma llevada a cabo en 1981, se suprime la lista cerrada y se establece una cláusula genérica de carácter abierto que se contempla en el artículo 200 del Código Civil que dice "son causas de incapacitación las enfermedades o deficiencias persistentes de carácter físico o psíquico que impidan a la persona gobernarse por si mismo".

1- La incapacitación de una persona ha de producirse siempre en un procedimiento judicial que termine en una sentencia.

2- La sentencia que se dicte tiene que establecer siempre el alcance y la duración de la incapacitación.

3- El contenido de la sentencia se anotará mediante nota marginal en el registro civil en el libro de Nacimientos.

4- La sentencia tiene que nombrar un tutor o curador para el incapacitado. EL tutor suple de forma completa

la falta de capacidad del tutelado, en cambio el curador será el encargado de suplir parte de su capacidad e intervendrá exclusivamente en los casos que la sentencia determine, no supliendo la capacidad sino completándola.

El estado civil de las personas.

Se denominan estados civiles a una serie de situaciones en las que se pueden encontrar las personas y que de alguna manera afectan a su esfera jurídica pudiendo ser fuente de derechos u obligaciones. Situaciones: matrimonio, soltero, viudo, divorciado, separado, casado.

Hay un estado civil que se genera en: Estado de la filiación (relación entre padre e hijo), es decir, es muy diferente ser padre o hijo, debido a sus diferentes obligaciones.

La nacionalidad, extranjero o español.

La mayoría de edad.

Causas de extinción de la persona física: La muerte y la declaración de fallecimiento. El artículo 32 del código civil establece como causa de extinción de la persona física, la muerte.

Ante situaciones de ausencia prolongada o desaparición de la persona en circunstancias que hagan presagiar su muerte, la ley permite que por un juez se lleve a cabo una declaración de fallecimiento, esta declaración extingue también la persona física.

TEMA 3 LA PERSONA JURÍDICA.

Definición: Entendemos por persona jurídica aquella corporación, fundación o asociación de interés público o privado, civil, mercantil o industrial, reconocida por la ley y a la que ésta le otorga personalidad propia independiente de la que tiene cada uno de sus asociados.

La doctrina clásica para tratar de explicar la naturaleza jurídica de la persona jurídica acude a la llamada teoría de la ficción, teoría que señala que una unión de personas físicas con un objetivo común carece de una entidad física palpable que sea diferente de las propias personas que forman el grupo por lo tanto para que los efectos jurídicos puedan producir la unión que se ha creado no recaigan sobre las esferas jurídicas de esas personas, el derecho tiene que crear la ficción de considerar como si realmente de la unión de ese grupo hubiese nacido una nueva persona física a la que atribuir los efectos jurídicos

Clases de personas jurídicas.

El artículo 35 del Código civil son los que llenan de contenido este apartado y de su lectura parece desprenderse la existencia de 3 clases de personas jurídicas que serían: las asociaciones, las corporaciones y las fundaciones, no obstante esta distinción tripartita no es del todo cierta ya que lo que el código llama corporaciones no son más que asociaciones de derecho público. Además la categoría que nosotros conocemos como sociedades no se mencionan lo cual nos llevará a pensar que no existen como tales personas jurídicas, esto no es cierto ya que en todo caso se encuadrarían dentro de la categoría de las asociaciones pero su gran incidencia actual nos lleva a la conveniencia de estudiarlas por separado.

(jurídicamente hablando sólo habrán fundaciones y asociaciones).

Los tres tipos deberían ser: Asociaciones, sociedades y fundaciones.

Una persona jurídica, sea cual sea, necesita inexcusablemente unos fines. En la Asociación priman sobre todo

los socios y en la Fundación prima el patrimonio.

Asociación: grupo de personas que se unen para mejorar algo. Ejemplo: de vecinos.

Fundación: patrimonio destinado a conseguir unos fines. No importan las personas.

Una asociación no puede repartir dividendos pero en una sociedad si.

En las sociedades las personas o socios y el dinero están a la par en importancia.

Sociedades:

- Cooperativas: todos los socios trabajan.
- S.L: especialmente pensadas para sacar beneficios pero de menos socios y capital.
- S.A: los socios no tienen porque conocerse siquiera.

La Sociedad: es una de las especies posibles de asociación y se trata de un grupo de personas que ponen en común trabajo o recursos de cara a la consecución de un fin determinado. La sociedad siendo un instrumento muy útil para desempeñar tareas de carácter mercantil es, dentro de este campo, donde ha tenido un mayor desarrollo hasta tal punto que el estudio de las sociedades y sus vicisitudes constituye el núcleo más importante del derecho mercantil. Las asociaciones están reguladas por la ley de asociaciones del año 64 que regula con carácter general todo tipo de asociaciones que sin tener fin mercantil ni ánimo de lucro se constituyen en España. EL hecho de que no puedan tener ánimo de lucro no quiere decir que no puedan tener dinero ni bienes sino que significa que no podrán repartir dinero ni beneficios entre sus asociados.

Las asociaciones deben de contar con unos estatutos creados por la voluntad de los socios que establezcan su regulación interna. En esos estatutos han de figurar menciones como la denominación, nombre, los fines que se proponen, domicilio, ámbito territorial, adquisición y pérdida de la cualidad de socio, el funcionamiento interno de las asociaciones han de basarse en principios democráticos, es decir, las decisiones que rijan la vida de la asociación, han de ser tomadas por el acuerdo de la mayoría de los socios. Las decisiones de carácter trascendental se reservan para la asamblea general, otras de menor importancia pueden ser delegadas en las figuras del presidente o la junta directiva.

Las fundaciones: La fundación es básicamente un patrimonio que se destina al cumplimiento de un fin que viene establecido por el fundador y que necesariamente ha de ser de interés público. Para la existencia de una fundación son necesarios 2 requisitos esenciales:

1– Ha de existir un acto de dotación, acto por el cual, el fundador cede esa parte del patrimonio a la fundación.

2– La finalidad a la que se destine ese patrimonio ha de ser de interés público, lo cual excluye la existencia de fundaciones al servicio de personas concretas.

La declaración de voluntad del fundador cuando decide dar su patrimonio, la ley la considera como irrevocable. Esta declaración de voluntad puede ser hecha en un testamento y también en vida mediante una escritura notarial, si se hace en una escritura notarial, el fundador suele establecer las que él quiere que sean las normas fundamentales del funcionamiento de la fundación.

Debido al carácter y finalidad de estas personas jurídicas, el estado trata de potenciar su existencia concediéndoles muchos beneficios que se concretan sobre todo en exenciones fiscales. EL testamento tiene

validez sólo en el momento después de la muerte.

TEMA 4 EL TRABAJO.

Concepto de trabajo.

El trabajo se puede entender como una actividad creadora de la persona que tiene por objeto la satisfacción de necesidades materiales y espirituales, al tiempo que contribuye al proceso productivo, pero no todos los trabajos pueden ser considerados como objeto del derecho laboral. EL derecho laboral es aquella parte del ordenamiento que se encarga de regular las relaciones laborales, relaciones que se establecen casi siempre girando en torno a la figura del contrato de trabajo, por lo tanto sólo nos interesarán aquellos trabajos que se realicen existiendo por medio un contrato de trabajo.

Características de los trabajos objeto del derecho laboral:

- 1- Trabajo humano, hecho por personas.
- 2- Trabajo productivo, aquel que llevan a cabo los seres humanos para procurarse la subsistencia.
- 3- Trabajo por cuenta ajena, cuando trabajas el producto no es directamente tu patrimonio, es decir, empleados

Estas son las características generales, incluyendo:

- 4- Trabajo voluntario, quien lo lleva a cabo lo hace voluntariamente.

Características derivadas:

- 1- Trabajo remunerado; por el cual nos dan a cambio una remuneración.
- 2- Existe una limitación en el tiempo de la cesión; el pacto entre trabajador y empresario nunca puede ser para siempre.
- 3- Limitación en la subordinación.

Relaciones laborales excluidas.

Trabajos que no se ocupa de ellos el Estatuto de los trabajadores. El artículo 1º del Estatuto de los trabajadores define el tipo de trabajo al que se va a aplicar las normas que contiene, en el propio artículo 1 se establecen una serie de exclusiones, es decir, trabajos que no tendrán la consideración de objeto del derecho de trabajo y por lo tanto no se ven afectados por ese tipo de normas. EL listado que ofrece el estatuto de los trabajadores no está completo y existen otros trabajos que tampoco son objeto del derecho del trabajo.

La lista completa es la siguiente:

- 1- Relación de servicio de los funcionarios públicos.
- 2- Prestaciones personales obligatorias, normalmente obras locales y emergencias).
- 3- La actividad que se limite pura y simplemente al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa suponga exclusivamente la realización de labores inherentes a tal cargo.

- 4- Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia y buena vecindad.
- 5- Trabajos familiares, salvo que se pueda demostrar la condición de asalariado de quién los lleva a cabo.
- 6- Actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios siempre que queden personalmente obligadas a responder del buen fin de la operación, asumiendo el riesgo y ventura de la operación. No se trata de un representante sino de mandatario, es una relación estrictamente mercantil.

En todo caso si existe una prestación de servicios juega la presunción favorable de que se trate de un trabajo incluido, debiendo de probar quien así lo alegue que es una relación laboral excluida.

Relaciones especiales de trabajo.

Debido a las especiales características que tienen algunos tipos de trabajo el Estatuto de los trabajadores considera necesario que estos tengan una regulación específica en la que pueda contemplar y regular esas características especiales. El estatuto en su artículo 2º enumera las relaciones especiales de trabajo, pero no es una lista definitiva, es decir, con fechas posteriores al estatuto se consideró que otros trabajos que no estaban contenidos en esa lista también merecían una regulación especial. En el estatuto de los trabajadores se lleva a cabo una deslegalización, que quiere decir que se permite que el gobierno regule esas relaciones especiales de trabajo mediante reales decretos. Para ello en sus disposiciones finales el estatuto da al gobierno un plazo de tiempo, plazo que el gobierno en su día incumplió. Plazo de 18 meses.

1- Personal de alta dirección, que no esté incluido en las relaciones laborales excluidas. Entrarían en el ámbito de aplicación de esta norma las personas que desempeñen una función de dirección en cualquier empresa y que resulten elegidas para el desempeño de ese puesto por una especial relación de confianza entre empresario y empleado. EL despido es libre por parte del empresario y la indemnización que se da al empleado es mucho menor.

2- Servicio del hogar familiar (chachas).

3- Penados o condenados en instituciones penitenciarias.

4- Artistas en espectáculos públicos..

5- Personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de un o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventaja de la operación.

6- Deportistas profesionales: Real Decreto 1006/1985 26 Junio.

2º Artículo: ámbito de aplicación: Son deportistas profesionales quienes en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución.

Quedan excluidos de la aplicación de esta ley aquellas personas que se dediquen a practicar un deporte dentro del ámbito de un club, recibiendo del club solamente la compensación de los gastos derivados de la práctica deportiva. Por el contrario si que están incluidos en el ámbito de esta norma las relaciones con carácter regular entre deportistas profesionales y empresas cuyo objeto social consiste en la organización de espectáculos deportivos, así como la contratación de deportistas profesionales con empresas o firmas comerciales para el desarrollo en ambos casos de actividades deportivas en los términos previstos en el punto 2 de l artículo 1.

Estas normas no serán de aplicación a la relación entre deportistas profesionales y las federaciones nacionales

cuando estos deportistas se integren en equipos, representaciones o direcciones que organicen las federaciones.

Punto 2: Formas de contrato y contenido: El contrato tiene que ser por escrito y en triplicado ejemplar. El contrato tiene que tener unos contenidos mínimos que son:

1- Identificación de las partes.

2- El objeto del contrato (el porque de él).

3- La retribución acordada, con expresión de los diferentes conceptos por los que cobra; salario, primas, etc... Las cláusulas de rescisión y los días, plazos y lugares en los que ha de cobrar esas cantidades.

4- Duración del contrato (artículo 6); es siempre determinada. Esa determinación puede hacerse bien sea por un tiempo cierto, es decir, un año, etc... fijando el tiempo perfectamente, o bien puede contratarse para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad claramente identificable en el ámbito de la correspondiente práctica deportiva. Pueden producirse prórrogas en el contrato, pero estas prórrogas también habrán de ser siempre por una duración determinada que se habrán de pactar vencido el contrato y mediante sucesivos acuerdos. Solamente si un convenio colectivo previese un sistema diferente de prórrogas podrá en el contrato individual preverse la prórroga del mismo de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo. La duración del contrato siempre tiene que ser por un plazo claramente determinado.

Derechos y obligaciones de las partes.

Tienen en lo que les sea aplicable los derechos y deberes básicos previstos en los artículos 4 y 5 del estatuto de los trabajadores.

Están obligados (los deportistas profesionales), a la realización de la actividad deportiva para la cual se le contrató en las fechas señaladas, con aplicación de la diligencia específica que correspondan a sus personales condiciones físicas y técnicas y de acuerdo con las reglas del juego aplicables y las instrucciones de los representantes del club o entidad deportiva, y tiene la obligación de someterse a las reglas del juego. Los deportistas profesionales tienen derecho a manifestar libremente sus opiniones sobre los temas relacionados con su profesión y sin perjuicio de las limitaciones que se establezcan en convenio colectivo siempre que vengan apoyadas en razones deportivas. En lo que se refiere a la participación de los beneficios que se deriven de la explotación comercial de la imagen de los deportistas se estará a lo que pudiera determinarse en cada contrato individual o en convenio colectivo, excepto en el supuesto de que el deportista que esté contratado por empresas o firmas comerciales de organización de espectáculos colectivos.

Los deportistas profesionales tienen derecho a la ocupación efectiva y no pudiendo, salvo en caso de sanción o lesión ser excluidos de los entrenamientos y demás actividades instrumentales para el ejercicio de la actividad deportiva.

Retribuciones:

1º- Será la pactada en convenio o en su caso en contrato.

2º- Será salario (legalmente) todas las percepciones que reciba el deportista, ya sea en metálico o en especie, si las recibe como retribución a los servicios prestados. Salario es todo lo que se recibe por el trabajo efectuado.

Jornada:

La jornada comprende la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que se encuentre bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma.

Cesiones temporales del deportista profesional.

1- Durante la vigencia de un contrato los clubes o entidades pueden ceder temporalmente a otros clubes los servicios de un deportista profesional y siempre con el consentimiento expreso del deportista.

2- El club o entidad deberá de consentir la cesión cuando a lo largo de toda una temporada no hayan sido utilizados los servicios del deportista para participar en competición oficial ante el público.

3- En el acuerdo de la cesión se indicará expresamente la duración de la cesión y que por supuesto nunca puede exceder el tiempo de contrato que le queda con el club cedente (el que cede). El cesionario, el club que recibe al jugador, quedará subrogado en las obligaciones y derechos del cedente, respondiendo ambos solidariamente del cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social. (cualquiera de los 2 clubes tendrá que pagar al deportista).

4- Si la cesión tuviera lugar mediante contraprestación económica, el deportista tiene derecho a percibir una cantidad que nunca podrá ser inferior al 15 % del total estipulado. Si la cesión es recíproca, cada uno de ellos tiene derecho como mínimo y frente al club del que marcha, una mensualidad y una doceava parte de los complementos de calidad y cantidad del trabajo.

Extinción del contrato de un deportista profesional.

* El mutuo acuerdo de las partes.

* Por expiración del tiempo convenido.

* Por el total cumplimiento del contrato, es decir, para hacer determinada cosa.

* Por muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente total y absoluta y llamada "gran invalidez". El deportista o sus beneficiarios tiene derecho a percibir una indemnización como mínimo de 6 mensualidades si la causa de la muerte o lesión ha sido en ejercicio del deporte, sin perjuicio de lo que le pueda corresponder conforme a la legislación de la seguridad social.

* Disolución o liquidación del club o entidad deportiva.

* Por crisis económica del club o entidad que justifique una reestructuración de plantillas.

Efectos de la extinción del contrato por despido del deportista. Artículo 15.

En caso de despido improcedente sin readmisión le corresponderá al deportista una indemnización que a falta de pacto y estipulación en convenio, será fijada por el juez y será de, por lo menos, 2 mensualidades y la parte proporcional que corresponda a los complementos de calidad y cantidad en el trabajo (si son períodos inferiores al año, estos se prorrogarán por meses).

Efectos que produce la extinción del contrato cuando esta es por voluntad del deportista.

Esta extinción del contrato por voluntad del deportista sin que la causa sea imputable al club, da derecho a que este reciba una indemnización que tendrá que fijar el juez, en función de; las circunstancias de orden deportivo, perjuicio que se halla causado a la entidad, motivos que originaron la ruptura de la relación y

demás elementos que el jugador considere estimable.

TEMA 5 NORMAS FUNDAMENTALES EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Dentro del conjunto de normas de carácter laboral que existen en nuestro país, se pueden destacar por su especial importancia las siguientes:

- 1- El estatuto de los trabajadores (E.T.).
- 2- La ley general de la seguridad social (L.G.S.S.).
- 3- Ley de procedimiento laboral (L.P.L.)
- 4- Convenio colectivo.

El E.T:

Se puede considerar como el cuerpo legal o código común contenido de mayor trascendencia en el ámbito laboral, se encuentra en la ley 8/80 de 10 Marzo del E.T. se regula, o por lo menos, se mencionan todos los aspectos importantes que pueden surgir en una relación laboral. Desde señalar cuales han de ser consideradas relaciones laborales y que trabajos han de ser considerados como excluidos, hasta cuestiones como los tipos de contrato de trabajo, su duración, posibilidades de modificación de su contenido, horarios, jornadas, pagas y la suspensión y extinción del contrato de trabajo.

La L.G.S.S:

Es la norma básica en cuanto a la regulación del sistema de seguridad social. En ella se diseña el sistema que se utiliza y se establecen los tipos de prestaciones que se ofrecen.

La L.P.L:

Es la ley que nos dice de que manera tenemos que hacer valer ante los tribunales un derecho que nos da cualquier norma de contenido laboral.

El convenio colectivo:

Es una norma exclusiva de la legislación laboral, es un tipo de norma de carácter especial. El convenio está a caballo entre la ley y el contrato, no es ley pero es más que un contrato.

Son normas que van a tener el rango de ley, leyes contractuales o contratos normativos y que nacen del consenso de un acuerdo de 2 partes que lo firman. No es ley porque no la hacen ni los parlamentarios, ni el gobierno, etc.

No es estrictamente un contrato porque las obligaciones que nacen obligan sólo a las partes firmantes, pero el convenio obliga a más personas de las que han firmado el convenio, es decir, todos los trabajadores que están bajo el ámbito de aplicación del convenio.

Obliga como una ley y nace como un acuerdo. El artículo 37 de la Constitución en su punto primero reconoce el derecho a la negociación colectiva (negociar convenios). EL mismo tiempo este artículo sigue diciendo que la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores, así como la fuerza vinculante de los convenios. En el E.T. se contempla esto, y 5 años más tarde aparece la ley orgánica 11/85, llamada de libertad sindical, donde se hace referencia a la negociación colectiva y se regula expresamente el

derecho fundamental que tienen todos los trabajadores a la asociación sindical. Es el E.T. quien nos dice quienes pueden negociar el convenio. El E.T. maneja conceptos muy importantes que son la capacidad negocial colectiva y legitimación específica.

Capacidad negocial colectiva.

Se trata de la capacidad genérica para poder negociar un convenio y eventualmente celebrarlo, se podría definir como el derecho a negociar, por lo tanto el primer paso necesario para celebrar un convenio es tener la capacidad negocial colectiva. Por parte de los trabajadores el estatuto reconoce esta capacidad a:

- 1- El comité de empresa.
- 2- Delegados de personal.
- 3- Representaciones sindicales en la empresa, si es que existen.
- 4- Sindicatos, federaciones y confederaciones de sindicatos.

(son las personas u órganos que representan en cada caso a los trabajadores).

Por parte de los empresarios tienen capacidad negocial colectiva, ese mismo empresario de la que es dueño de su propia empresa. Si el convenio es multiempresarial son los representantes de los empresarios que también se agrupan en asociaciones, los que tienen capacidad negocial colectiva. Ejemplo: C.O.E.

Legitimación específica.

Capacidad que otorga el E.T. a los representantes de cualquiera de las dos partes, para celebrar un convenio determinado, para tener legitimación específica hay que tener capacidad negocial colectiva.

El artículo 83/1º del E.T. dice: "los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden, siempre que las partes sean capaces y estén legitimadas para convenir en dicho ámbito.

¿Cómo se negocia?.

Existe un procedimiento para llevar a cabo las negociaciones, que básicamente como puntos generales tiene las partes:

Quién quiera iniciar la negociación, tiene que comunicarlo por escrito a la otra parte y a la autoridad laboral. En ese escrito tienen que poner:

- A- La representación que tiene.
- B- El ámbito del convenio que quiera negociar.
- C- La materia que se quiera negociar.

La parte contraria (recibe el escrito), sólo se podrá negar a la negociación por causa legal o convencionalmente establecida. El plazo máximo de un mes, desde que se recibe esa comunicación se tiene que constituir lo que se llama comisión negociadora, y a partir de hay se comienza a crear el calendario de negociaciones.

Con carácter genérico, cualquier decisión, que se adopte en esa comisión, requiere como mínimo el 60% de la

representación de ambas partes.

Contenido de los convenios.

Las partes pueden pactar los contenidos que quieran siempre que no sean contrarios a las leyes, pero todos los convenios han de tener unos contenidos mínimos exigibles.

1- Determinación de las partes que lo conciertan.

2- Ámbito personal, territorial, temporal y funcional del convenio.

3- Forma y condiciones de la denuncia del convenio, así como plazo de preaviso de dicha denuncia.

4- Designación de una comisión paritaria para conocer todas cuantas cuestiones le sean formuladas.

Vigencia de los convenios.

Según el artículo 86 del E.T. corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo, si esas lo quieren, pactarse diferentes períodos de vigencia para cada materia o grupo de materias dentro del mismo convenio. Normalmente los convenios se prorrogan de año en año, salvo que sean expresamente denunciados por alguna de las partes.

¿Qué ocurre si se denuncia el convenio al perder vigencia?.

Pues pierde obligatoriedad, sólo las llamadas cláusulas obligacionales que son aquellas que prohíben la alteración de la paz laboral con objeto de modificar los preceptos del convenio, manteniéndose en vigor todos los demás contenidos que regulan las condiciones de trabajo.

TEMA 6 EL CONTRATO DE TRABAJO.

1.- Definición del contrato:

El contrato es un acuerdo de voluntades entre personas con capacidad de obrar y en virtud del cual nacen obligaciones y derechos por las partes que acuerden.

Partes del contrato (elementos esenciales):

1.- Consentimiento.

2.- Objeto.

3.- Causa.

1.- Consentimiento: Es la voluntad coincidente de los contratantes, para que sea válido ha de ser consciente y libre.

1.1.- Consciente: implica que no esté viciado de error o dolo.

1.1.1.- Error: es la inadecuada representación mental de los hechos por parte del contratante, esto induce a realizar un contrato que de conocer la verdad de los hechos no se hubiera realizado o se hubiera realizado de forma diferente.

1.1.2.– Dolo (engaño): para el código civil, existe dolo cuando con palabras o maquinaciones insidiosas de parte de uno de los contratantes es inducido al otro a celebrar un contrato que sin ellas no hubiera hecho.

1.2.– Libre: que el consentimiento ha de ser libre significa que ha de ser prestado sin estar sometido a violencia ni intimidación.

1.2.1.– Violencia: hay violencia cuando se consigue el consentimiento de una de las partes empleando una fuerza física irresistible.

1.2.2.– Intimidación: cuando se inspira a uno de los contratantes el temor racional y fundado de sufrir un mal inminente y grave en su persona o bienes o en la persona o bienes de su cónyuge ascendientes o descendientes.

(temor reverencial: no querer contrariar a una persona que se admira o respeta. Caso típico: embarazos de penalti.)

2.– Objeto: El objeto del contrato es el asunto sobre el que trata, se plasma en sus cláusulas y se forma por los derechos y obligaciones que se derivan del contrato mismo. Ha de ser posible, lícito y determinado.

2.1.– Posible: el objeto ha de ser posible puesto que a nadie se le puede obligar y por ello nadie puede obligarse a llevar a cabo una acción imposible.

2.2.– Lícito: no puede ir en contra de las leyes.

2.3.– Determinado: que sea definido, o que se pueda definir o determinar según las pautas que se pongan en el contrato y con un contenido patrimonial.

3.– Causa: Es la razón última por la cual se celebra el contrato.

3.1.– Onerosa: las dos partes obtienen algún tipo de beneficio por lo que la causa última de este contrato sería la contraprestación que se espera recibir.

3.2.– Gratuita: son contratos gratuitos en los que la causa última es la liberalidad o el altruismo. Ejemplo: la donación.

2.– El contrato de trabajo.

Es un acuerdo de voluntades entre personas que tienen la capacidad suficiente en virtud del cual una de las partes se compromete a realizar una obra o prestar un servicio por cuenta ajena y la otra parte se compromete a remunerarlo.

3.– Características del contrato de trabajo.

– Es voluntario.

– Las partes que lo firmen han de tener la capacidad suficiente.

– El servicio que se ha de realizar es por cuenta ajena.

– Ha de ser bilateral, existen obligaciones recíprocas para ambas partes.

– Es remunerado.

4.- Capacidad de contratar.

El E.T. en el artículo 7 nos dice que pueden celebrar contratos de trabajo quienes tengan la plena capacidad de obrar según el código civil. Los menores de edad también pueden en los siguientes casos:

- * Menores con independencia de vida. Entre los 16-18 años y pueden contratar si tienen el consentimiento de sus padres, tutores o institución que los tenga a su cargo.
- * Menores sin independencia de vida. Menores de 16 años que sólo pueden trabajar en las profesiones orientadas hacia los espectáculos públicos. Sólo se permitirá la intervención del menor cuando no suponga peligro para su integridad física y actitud personal.
- * Con carácter general se establece una prohibición por la que todos los menores de 18 años no podrán bajo ningún concepto realizar trabajos nocturnos, ni trabajos en las actividades clasificadas como nocivas, insalubres o peligrosas.
- * Tampoco podrán hacer, los menores de 18, horas extraordinarias.

5.- Forma del contrato de trabajo.

La forma es el modo de exteriorizar el contenido de un contrato, puede ser oral o escrita. El contrato de trabajo, en general, no está sometido para su validez a la formalidad de la escritura, aunque existen varios tipos especiales de contrato, para los que es obligatorio que se formalice por escrito.

Contratos que tienen que realizarse por escrito:

- * Aquellos que sean exigidos por ley.
- * Cuando sean para la formación y por tiempo o servicio determinado.
- * Cuando sean a tiempo parcial en prácticas de aprendizaje.
- * Cuando se trate de españoles contratados en España por empresas españolas, pero que prestan sus servicios en el extranjero.

6.- Contenidos mínimos del contrato escrito.

- Tipo de trabajo que se va a llevar a cabo.
- Tiene que poner si el trabajo se va a realizar por unidad de tiempo, por unidad de obra o de cualquier otra manera.
- La cantidad y de que manera se cobrará.
- Tiene que fijar la jornada laboral y los descansos.
- Como se han de cubrir las obligaciones referentes a la seguridad social.
- Compromiso de sometimiento a la legislación laboral.
- Establecer o remitirse a un régimen de sanciones.

– Declaración de si el contrato es por tiempo indefinido, por tiempo cierto o por obra o servicio determinado.

7.– Modalidades especiales del contrato de trabajo.

En la legislación laboral históricamente el único contrato de trabajo que se venía celebrando era el de carácter indefinido, por ser el que ofrecía y ofrece mayor seguridad al trabajador, al saber que salvo incumplimiento por su parte, su puesto de trabajo estaba asegurado hasta la jubilación. Desde hace algunos años entre la escasez de trabajo, los pocos empresarios que precisaban trabajadores se lo pensaban 2 veces a la hora de contratar un trabajador con carácter indefinido, por la situación de crisis existente y la carga para la empresa que supone este tipo de relación laboral. Ante esta situación y con la intención de fomentar la contratación desde hace algunos años, se vienen tomando diferentes medidas de carácter social con la intención de que aligerando la carga a los empresarios, estos se decidan a contratar a mayor número de desempleados, las medidas son fundamentalmente:

– Regular diferentes tipos de trabajo temporales en los que el empresario o a través de los que el empresario puede contratar al trabajador por un corto período de tiempo sin que ello suponga una grave carga.

8.– Contrato de trabajo en prácticas.

Pueden celebrarlo: quienes estuvieran en posesión de título universitario o bien títulos de FP de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos por el estado que le habilite a ejercer. (actualmente está regulado el real decreto ley 3 Diciembre 1993 N° 18/93 "medidas urgentes de fomento de la ocupación" Se publicó 26 días después) el real decreto 29 diciembre 1993 N° 2317/93. "Desarrolla los contratos en prácticas y aprendizaje a tiempo parcial.

Características: El contrato tiene que celebrarse dentro de los 4 años inmediatamente siguientes a la obtención del título. Estos contratos se someterán a las siguientes reglas:

1– El contrato no puede ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años. Dentro de estos límites los convenios de cada sector podrán establecer la duración particular de estos contratos. El período de prueba no puede ser superior a un mes para los que tengan título de grado medio o superior y 2 meses para los demás.

2– La retribución para los trabajadores en prácticas será fijada por convenio sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60–75 % durante el 1º o 2º año de vigencia del contrato del salario que se fije en el convenio para un trabajador que desempeñe el mismo puesto de trabajo o uno equivalente.

3– Si cuando termina el contrato el trabajador se incorpora a la empresa sin solución de continuidad, no podrá pactarse un nuevo período de prueba y el tiempo de prácticas se computará como actividad en la empresa.

9.– Contrato para la formación o contrato de aprendizaje.

Su objeto es que el trabajador al mismo tiempo que presta los servicios reciba una formación que le permita desempeñar un puesto de trabajo. Los sujetos que pueden celebrar este contrato son trabajadores 16–25 años que no tengan la titulación exigida para el contrato de prácticas. Cuando se trata de minusválidos no se aplica el límite de edad superior. La duración no puede ser inferior a 6 meses ni superior a 3 años. Una vez que termine el contrato de aprendizaje ese mismo trabajador no se podrá volver a contratar con esta modalidad de contrato en la empresa en la que estaba ni en ninguna otra.

En la vida de este tipo de contrato es obligado alternar períodos de formación teórica con períodos de formación práctica, sin que en ningún caso el tiempo dedicado a formación teórica sea inferior al 15% de la duración total del contrato.

Retribución: Se fijará en convenio colectivo y a falta de este no podrá ser inferior al 70-80 y 90% del salario mínimo interprofesional durante el 1º, 2º y 3º año del contrato.

La protección social del aprendiz sólo incluirá las siguientes contingencias:

- Accidentes de trabajo.
- Enfermedades profesionales.
- Asistencia sanitaria.
- Pensiones.
- Fondo de garantía salarial.

En cuanto a la forma del contrato tiene que ser por escrito, en modelo oficial y en cuadriplado ejemplar.

10.- Contrato a tiempo parcial.

Se considera que un trabajador está contratado a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un número de horas al día, semana, mes, año, inferior al considerado como habitual en la actividad que se trate. Puede ser de carácter indefinido o de duración determinada. Ha de formalizarse también por escrito 4 ejemplares y con especial mención del número de horas que se trabajan al día, semana, mes, año. Como incentivos o partes atractivas para el empresario es que la cotización a la seguridad social será proporcional a las horas de trabajo efectivamente prestadas.

11.- Contrato por obra o servicio prestado.

En principio, el objeto de este contrato es facilitar la contratación de trabajadores para la realización de una obra o prestación de un servicio previamente determinado cuya duración siendo incierta será limitada.

Cualquier trabajador puede ser contratado. No hay límite específico. Durará el tiempo necesario para que se termine la obra o servicio contratado.

12.- Otras modalidades de contrato.

* Contrato de relevo: permite contratar trabajadores desempleados para sustituir a otros que se jubilen parcialmente.

* Contrato temporal para el lanzamiento de una nueva actividad: facilita la contratación de trabajadores a empresas de nueva creación a otras que amplían las actividades existentes.

13.- Contrato temporal para fomentar el empleo.

El objeto de este contrato es permitir la contratación temporal para actividades normales de la empresa para incentivar la contratación. ¿quienes pueden ser sujetos de este contrato? En principio cualquier trabajador. Duración: no superior a tres años ni inferior a 6 meses. Ahora mínimo un año y en períodos de un año hasta máximo de 3.

Forma: por escrito, en modelo oficial y 4 ejemplares. Existen limitaciones a la contratación temporal que son:

1- No se podrá utilizar este tipo de contrato cuando se hubieren amortizado 12 meses anteriores, puestos de

trabajo por despido declarado improcedente, expediente de regulación de empleo o despido por causas objetivas. Finalidad: evitar el cambio de trabajadores fijos por temporales.

2- Tampoco se podrá utilizar este contrato temporal al haber estado el trabajador vinculado con la empresa, que lo pretende contratar, por otro contrato temporal en los 12 meses anteriores salvo que la duración del primer contrato hubiera sido inferior a la mínima establecida, en cuyo caso se podrá celebrar un nuevo contrato hasta alcanzar el tope de los tres años.

TEMA 7 DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

1.- Período de prueba.

Es un acuerdo escrito por el que el empresario y trabajador deciden que durante un determinado periodo de tiempo se realizará una actividad laboral a cambio de un salario con la perspectiva de una posible formalización posterior del contrato de trabajo. Con el período de prueba se pretende que el empresario pueda analizar la capacidad técnica y condiciones de cada trabajador. Se habla de este periodo de prueba en el artículo 14 del E.T. y dice que no podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados 3 meses para las personas con otras cualificaciones y 15 días para personas sin ningún tipo de cualificación. Siempre por escrito y si no se pacta por escrito se considera el contrato celebrado en firme.

Durante la vigencia del período de prueba el empresario puede resolver unilateralmente el contrato sin necesidad de que exista ninguna de las causas que origine el despido.

El trabajador también puede hacer lo mismo sin someterse a los plazos del preaviso. Transcurrido el período de prueba sin que haya desistimiento por ninguna de las partes, el contrato producirá plenos efectos, teniéndose en cuenta el tiempo de prueba en la antigüedad del trabajador.

2.- Ingreso al trabajo.

El ingreso al trabajo se encontraba antes en el artículo 16 E.T. Los empresarios estaban obligados a solicitar de las oficinas de empleo los trabajadores que necesitaban para sus plantillas, así como, comunicar a la misma oficina la terminación de los contratos de trabajo de los que fueran parte, a pesar de estas 2 obligaciones había 3 casos en los que el empresario podía contratar directamente al trabajador:

1- Cuando en la localidad del empresario no había oficina de empleo.

2- Cuando la oficina de empleo no hubiera facilitado en el plazo de 3 días al trabajador solicitado.

3- Cuando la empresa en cuestión no contrataba el trabajador que le facilitaba la oficina de empleo.

Esta situación hoy se encuentra regulada por el real decreto ley 18/93 del 3 de Diciembre de medidas urgentes de fomento de la ocupación, justificando la reforma en el hecho de que en los últimos años, el 90% de los trabajadores no encontraron su empleo a través de las gestiones del INEM, sino que este organismo se limitó a cursar el alta o baja como empleado o demandante de empleo, por lo tanto en esta reforma se suprime la obligatoriedad de contratar a través del INEM y se sustituye por la obligación de comunicarle el contrato realizado en los 10 días siguientes a su firma.

Además de esta modificación se autoriza, en esta norma, la aparición de agencias privadas de colocación siempre que no tengan fines lucrativos y que la remuneración recibida del trabajador se limite a la compensación de los gastos ocasionados.

3.- Pacto de concurrencia y permanencia en la empresa.

Este pacto se establece en el artículo 21 del E.T. Se basa fundamentalmente en 4 puntos:

- 1– Un trabajador no puede simultanear la prestación a varios empresarios cuando exista la posibilidad de competencia desleal.
- 2– El empresario y el trabajador pueden pactar la plena dedicación del trabajador a cambio de una compensación económica que ha de ser expresa (bien clarita). Siempre que exista un pacto de esta naturaleza el trabajador puede volver a la situación anterior y recuperar su libertad, si lo comunica por escrito con un plazo de 30 días. Si se marcha pierde la compensación económica.
- 3– Se puede por el empresario y trabajador pactar la no concurrencia a otro trabajo de semejantes características aún después de extinguido el contrato. Este pacto no puede tener una duración superior a los 2 años para los técnicos y 6 meses para los demás trabajadores. Para que este pacto sea válido tiene que cumplir 2 requisitos:
 - A– Que el empresario tenga un verdadero y legítimo interés.
 - B– Que al trabajador se le abone una compensación económica adecuada.

Este tipo de acuerdo, en principio, ha de constar en el contrato, sin embargo a través de la jurisprudencia se ha llegado a una interpretación más amplia, que entiende que el empresario, si existe el legítimo interés, puede reclamar judicialmente el cumplimiento de estos plazos, ofreciendo la compensación económica, aunque no hubiese mediado el acuerdo expreso.

4– Otra posibilidad de manifestación es: Cuando el trabajador halla recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados, podrá pactarse entre ambos la permanencia en la empresa durante un tiempo determinado, esto supone la quiebra o ruptura del principio por el que el trabajador puede siempre que quiera y mediante un preaviso abandonar el trabajo. Este acuerdo ha de ser siempre por escrito y no puede ser por un plazo mayor a 2 años y si el trabajador abandona antes el puesto de trabajo el empresario tiene derecho a una indemnización por daños y perjuicios ocasionados.

TEMA 8 EL SALARIO.

1.– Concepto.

En el contrato de trabajo es elemental la obligación de remunerar la prestación llevada a cabo por el trabajador, lo que se le da al trabajador es el salario. La auténtica nota que define el salario no es el ser aquello que se le entrega al trabajador a cambio del trabajo realizado, sino que es el título en virtud del cual se le entrega. El salario como objeto de la prestación del empresario en cumplimiento de su obligación de remunerar el trabajo realizado y se recibe por el trabajador como contraprestación a ese trabajo realizado.

El E.T. artículo 26–1 nos dice: "se considera salario la totalidad de las percepciones económicas que reciban los trabajadores en dinero o es especie por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo.

2.– Clases de salario.

El salario se puede clasificar de muchas formas, las principales son 2:

A– Según el módulo de fijación:

A.1.– Por unidad de tiempo.

A.2.– Por unidad de obra.

A.3.– Mixto.

A.1.– Por unidad de tiempo jornal: que es cuando el módulo de fijación es el día o la hora.

Sueldo: que es cuando el módulo utilizado es el mes o año.

A.2.– Destajo: no suele encontrarse nunca en estado puro y va siempre combinado con módulos de tiempo.

A.3.– Por unidad de tiempo al que se le suma un salario por unidad de obra que depende del rendimiento del trabajador. EL primero de ellos es cierto y se devenga (tener derecho) siempre y el segundo es eventual y variable.

B– Según lo utilizado como medio de pago:

B.1.– Salario metálico.

B.2.– Salario en especie: aquel en el que se recibe por el trabajador cosas o bienes diferentes que el dinero. Las posibilidades que tiene el empresario de pagar en especie están limitadas.

Posibilidades:

– A través de ofrecer manutención en comedores y vivienda.

– Dando al trabajador objetos de consumo.

3.– Liquidación y pago del salario. Art. 29 E.T.

La liquidación y pago del salario se harán puntualmente y documentalmente en la fecha y lugar acordado en el contrato o según los usos y costumbres.

El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

El recibo a la percepción del salario tiene que formalizarse con un recibo justificativo que ha de estar formado por empresarios y trabajadores y que se llama nómina. El trabajador podrá recibir anticipos a cuenta del trabajo realizado antes del día señalado para su cobro siempre que demuestre una causa justificada. Lo normal es que el salario se cobre en moneda de curso legal pudiendo hacerse mediante cheque o modalidad similar si cuenta con el visto bueno del comité de empresa o el delegado de personal. En caso de demora en el pago del salario devengará un interés del 10%

4.– Gratificaciones extraordinarias.

Art. 31 del E.T. dice que todos los trabajadores tienen derecho a 2 pagas extras al año, una, con ocasión de Navidad y la otra en el mes fijado en convenio. Cuantía: lo normal que en mayor parte de las ocasiones estén en convenio, es que sea de una mensualidad y en cualquier caso no puede ser inferior a la cantidad que correspondiese a 21 días de trabajo. Las pagas también pueden prorratearse entre los 12 meses del año (por acuerdo).

En algunos convenios se establece una tercera paga extraordinaria que no es obligatoria según el E.T. y que donde existe deriva de la paga de beneficios.

5.- El salario mínimo interprofesional.

Habla de él el artículo 27 del E.T. y dice que será el gobierno el encargado de fijar anualmente el salario mínimo interprofesional y que para hacerlo tendrá que consultar previamente a sindicatos y representantes de empresarios y que para fijar la cantidad tiene que tener en cuenta unos criterios que son: 1- IPC.

2- La productividad nacional alcanzada.

3- El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.

4- Coyuntura económica general.

Se fija un índice para posible revisión semestral. El salario mín. inter. es inembargable, por muchas deudas que uno tenga la cuantía del salario mín. interprofesional es inembargable.

6.- Garantías de salario. art. 32 del E.T.

La primera de las garantías hace referencia a los créditos por salarios correspondientes a los 30 últimos días de trabajo. "Los créditos por salarios de los últimos 30 días y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito aunque este se encuentre garantizado por prenda o hipoteca.

La 2º garantía dice: los créditos salariales (salario del trabajador), en general gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito respecto de los objetos elaborados por los trabajadores mientras sean propiedad o estén en posesión del empresario.

La tercera garantía se establece respecto a créditos que no hayan podido ser satisfechos a través de las 2 garantías anteriores bien porque no se debía los 30 últimos días o porque se debía más o bien porque no existen bienes en poder del empresario.

Los créditos salariales no protegidos en supuestos anteriores tendrán la condición de singularmente privilegiados y gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito excepto los créditos con derecho real de garantía en los casos en los que este sea preferente según la ley hipotecaria.

TEMA 9 LA JORNADA DE TRABAJO LAS VACACIONES.

1.- Normativa aplicable.

En el art. 40.2 dice: "Los poderes públicos garantizarán el descanso necesario: mediante la limitación de la jornada laboral, mediante vacaciones periódicas retribuidas y mediante promoción de centros adecuados.

Art. 34-38 E.T. y existe un decreto especial aparte que es el real decreto 2001/83 sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.

2.- Jornada ordinaria de trabajo.

El tiempo que diariamente ha de estar el trabajador a disposición del empresario para efectuar su prestación.
Duración de la jornada:

1.- La jornada será la pactada en convenios o contratos de trabajo.

2.- Estos pactos tienen como máximo 40 horas semanales de trabajo efectivo.

3.- En ningún caso se podrán hacer más de 9 horas de trabajo efectivo en una jornada.

4.- En todo caso entre el final e inicio de una jornada tiene que pasar como mínimo 12 horas.

3.- Horas extraordinarias.

Son aquellas que por necesidades especiales de las empresas o conveniencia del trabajador aceptada por el empresario exceden del límite máximo impuesto legalmente: 9 horas día y 40 horas semana y remuneran de forma diferente. EL régimen jurídico es el siguiente:

1- La iniciativa corresponde al empresario y la prestación es voluntaria para el trabajador, salvo que se hubiese aceptado hacerles en contrato o en el convenio.

2- No se pueden hacer más de 80 horas al año salvo que se trate de horas utilizadas para prevenir o reparar siniestros o daños urgentes.

3- Queda prohibido que los menores de 18 años hagan horas extras.

4- El incremento salarial con el que han de pagarse las horas extraordinarias serán los que se establecen en convenio o contratos. En ningún caso la retribución será inferior al 75% sobre el salario que correspondería a cada una de las horas extraordinarias.

4.- Descanso semanal.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo de día y medio ininterrumpido que como regla general irá desde la tarde del sábado hasta el lunes por la mañana, o desde domingo a tarde el lunes sin perjuicio de que según las características de otros trabajos se regule de otra manera.

5.- Las vacaciones.

Es el derecho del trabajador derivado de su relación laboral que consiste en la interrupción de su prestación durante un número determinado de jornadas al año sin dejar por ello de recibir la remuneración vigente. En la actualidad son 30 días naturales continuados (mínimo).

1- No son sustituibles por compensación económica, cuando se cojan se estarán reguladas ya en convenio (fechas).

2- El calendario de vacaciones lo establecerá cada empresa y el trabajador tiene que conocer cuando se va de vacaciones con 2 meses de antelación.

3- La cantidad que se cobra es la misma como si se trabajara, con la excepción de personas que cobren dietas, transporte, etc, que no se pagarán.

TEMA 10 EL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO.

1.- Concepto.

Es la facultad que le da al empresario contrato de trabajo para dar órdenes sobre el modo, el tiempo y el lugar de la ejecución del trabajo. Este poder se contempla en los artículos 5 del E.T. que establece los deberes básicos de los trabajadores y señala uno de ellos en el punto C dice: "cumplir órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus funciones directivas". También hace alusión el art. 20 puntos 1 y 2.

2.- Manifestaciones concretas del poder de dirección.

Facultad de editar reglamentos, órdenes o normas generales de taller y fábrica. (antes la expresión máxima eran los reglamentos de régimen interior que incluso se contemplaban como fuente del derecho laboral). Actualmente los hay pero ya no son tan rígidos como antes. Hoy día se denominan "órdenes de carácter general". Estas normas de carácter general tienen que conocerse por los trabajadores.

2.1.- Facultad del empresario de dar órdenes particulares a cada trabajador o grupo de trabajadores.

1. Métodos de trabajo.

2. Asignación de tareas.

3. Fijación de la calidad del producto.

4. Exigencia de un determinado rendimiento en el trabajo.

2.2.- Posibilidad de exigir determinadas conductas privadas.

Cuando el tipo de trabajo desarrollado, por la repercusión que pueda tener, en la vida privada, deberá no perjudicar la imagen pública de la empresa. Ejemplo: locutores de televisión, deportistas...

2.3.- Facultades para adoptar medidas de vigilancia y control, encaminadas a verificar de que el trabajador cumple con sus obligaciones y deberes laborales.

El artículo 18 del E.T. autoriza al empresario a ordenar registros sobre la persona y efectos del trabajador (/también tiene límites).

Limitaciones artículo 20, punto 3.

Se autoriza al empresario a investigar la realidad de las enfermedades o accidentes alegados por el trabajador.

2.4.- Facultad de modalizar la ejecución del contrato.

Esta sólo la puede ejercer si se trata de contratos indefinidos y se conoce como "ius variandi".

1.- Modificación de las condiciones de trabajo: sustanciales y no sustanciales.

* No sustanciales; el empresario tiene amplias facultades para variarlas como quiera.

* Sustanciales: afectan a:

1.- La duración de la jornada de trabajo.

2.- Al horario.

3.- Al régimen de trabajo cuando este es a turnos.

4.- Al sistema de remuneración.

5.- Al rendimiento.

El empresario la puede adoptar (modo sustancial) pero con serias limitaciones Art. 41 E.T., "la dirección de la
??