

iNTRoDuCCiÓN

Aquella parte del ordenamiento jurídico que regula las relaciones de trabajo que tengan estos requisitos: que sea un trabajo personal, voluntario, dependiente, por cuenta ajena y retribuido.

Trabajo personal. – se regula el de las personas físicas individuales, no el de las personas jurídicas. "*Intuitu personae*" Es esencial la persona del trabajador, no es sustituible por otra. No se puede ir al trabajo de manera forzosa (voluntariedad).

Trabajo por cuenta ajena. –

- Ajeneidad de los riesgos. – el trabajador venda o no el producto fabricado, cobrará igualmente.
- Ajeneidad de los frutos. – el trabajador nunca se hace propietario de lo que fabrica. Ha de ser retribuido.

Dependencia. – estar sometido a la dirección y organización de otra persona.

La excepción a la que no se aplica el derecho del trabajo es a los **funcionarios**.

El derecho del trabajo nace en la Revolución Industrial (mediados del s.XVIII). A partir de ahí, se generaliza el trabajo voluntario, dependiente, por cuenta ajena y retribuido, como factor fundamental en los procesos de producción.

En Roma el trabajo era considerado manual, lo realizaban los esclavos, no eran considerados personas, y como objeto no podían prestar consentimiento y en consecuencia no podían celebrar contratos. En Roma había profesiones como médicos, ingenieros, abogados..., pero se regían por un "arrendamiento de servicios".

En la Edad Media la esclavitud como tal quedó bastante atenuada por influjo de la iglesia católica, si bien los trabajos manuales lo realizaban los siervos.

Hacia el siglo XVI surgen los trabajadores libres, es un tipo de trabajador gremial, los cuales se insertan en una incipiente economía de mercado y en las ciudades aforadas ajenas a los señores feudales.

El gremio está formado por tres estamentos: aprendices, oficiales o compañeros y los maestros.

En la Edad Moderna desaparece la esclavitud como tal, al menos en la península ibérica, porque en ultramar existía con los indios y con los musulmanes. Hay una degeneración de los gremios.

Sociedad industrial (siglo XVIII), hay un aumento importante de la población, movilidad y concentración de los capitales favorecidos por el bajo tipo de interés. Dará lugar al nacimiento de una reducida pero importante clase empresarial-capitalista y a un amplio movimiento de obreros por cuenta ajena. Es aquí cuando surgen las organizaciones jerárquicas como las fábricas, los hospitales, los centros penitenciarios...

La jornada laboral era de 14–16 horas hasta incluso para niños menores de 7 años. Las condiciones de seguridad eran prácticamente nulas.

Era frecuente el trueque. Se utilizaban vales en vez de darles un salario en efectivo para que compraran en otras empresas con el mismo dueño.

Movimientos obreros

Siglo XX.– nace el derecho del trabajo. Las primeras leyes son de 1900, como por ejemplo darle unos días de vacaciones a la mujer tras dar a luz.

1912– Ley de la Silla – derecho de los empleados de centros no fabriles a sentarse.

Ley del contrato de trabajo

1980– vigente Estatuto de los Trabajadores

FueNTeS Y aPLiCaCiÓN De LaS NoRMaS

1.– FueNTeS eSTaTaLeS

Fuentes: modo de exteriorización del derecho

Aquellas normas que tienen su origen en el Estado, bien en el Parlamento, en el gobierno central o en los gobiernos autonómicos. La principal norma que tiene un origen estatal es la Constitución.

Hay dos tipos de leyes fundamentales:

- formales: dictadas por el parlamento. Pueden ser: orgánicas y ordinarias
- materiales: tienen forma de ley, pero tienen un rango inferior. Proceden del gobierno. Ej: decretos, decretos–leyes, decretos legislativos, órdenes ministeriales)

2.– CoNVeNCioNaLeS

No provienen del Estado. Son dos:

- convenios colectivos
- contratos

3.– oTRaS FueNTeS

- costumbres
- principios generales del derecho: base no escrita de una sociedad. Ej: buena fe
- jurisprudencia: sentencias del tribunal supremo

4.– FueNTeS iNTeRNaCioNaLeS

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se manifiesta con:

- convenios
- recomendaciones

5.– oTRaS FueNTeS

La Unión Europea se manifiesta con:

- reglamentos: fuente interna más importante
- directivas: necesitan un desarrollo legislativo en cada país miembro

CRiTeRioS De aPLiCaCiÓN De LaS NoRMaS

a) jerarquía normativa

Sobre una misma materia la norma de rango superior se aplica antes que la inferior

b) principio pro-operario

En caso de duda en la interpretación de las normas se hará la interpretación más adecuada que favorezca al trabajador.

óRGaNoS De aPLiCaCiÓN De LaS NoRMaS LaBoRaLeS

a) Inspección de trabajo, es como una policía laboral–

b) Jurisdicción social (Magistratura de trabajo)

CoNCePTo Y CLaSeS De CoNTRaTo De TRaBaJo

Un contrato de trabajo es aquel en virtud del cual el trabajador presta servicios voluntariamente para otro que se los retribuye, estando sometido durante la prestación al ámbito de dirección y organización de este empresario.

CLaSeS

1/ Primera clasificación

- Contrato de trabajo común u ordinario
- Contratos especiales:
 - de alta dirección o de altos cargos
 - de servicio en el hogar familiar
 - de los deportistas profesionales
 - de los artistas en espectáculos públicos
 - de los penados en instituciones penitenciarias
 - de los representantes de comercio que no asuman el riesgo de la operación

2/ Segunda clasificación

- Contrato a tiempo completo: se prestan servicios durante todos los días en la jornada ordinaria (40 horas semanales)

– Contrato a tiempo parcial: es aquel que se presta o menos horas de la jornada ordinaria, o menos días del tiempo que dure el contrato

3/ Tercera clasificación

– Contratos por tiempo indefinido

– Contratos de duración determinada

· por servicio determinado

· por circunstancias del mercado, de acumulación de tareas o exceso de pedidos = eventual

· de interinidad: se hace para sustituir a otra persona por baja, maternidad...

· de inserción

SuJeToS DeL CoNTRaTo

Son las dos partes que debe de haber en el contrato. Son el trabajador y el empresario.

TRaBaJaDoR: persona física que se obliga a trabajar por su cuenta y bajo dependencia ajena a cambio de una remuneración y todo ello en virtud de un contrato de trabajo.

CLaSeS De TRaBaJaDoReS

1/ Según la actividad donde prestan servicio:

· agrícolas

· industriales

· de servicios

2/ Según que la dedicación sea predominantemente manual o intelectual

· empleados

· obreros

Dentro de los empleados están los cuadros: se usa para distinguir al empleado del que toma decisiones en la empresa. También conocidos como ejecutivos, toma decisiones. Se les llama también cuadros a aquellos que sin ostentar la dirección, tienen elevadas responsabilidades profesionales.

3/ Otra clasificación

· fijos de plantilla

· no fijos o eventuales

CaPaCiDaD De LoS TRaBaJaDoReS

Tienen capacidad laboral plena para suscribir un contrato aquellas personas mayores de 18 años.

También tiene capacidad plena los mayores de 16 y menores de 18 que estén emancipados.

Tienen capacidad limitada entre 16 y 18 los no emancipados, pero necesitan la autorización de sus padres o tutores.

Los menores de 16, en principio, no pueden trabajar.

Aquellos menores que presten sus servicios en espectáculos públicos sí que pueden trabajar. Se deben dar tres requisitos:

- 1/ autorización de los padres o tutores
- 2/ que dicho trabajo no sea peligroso para su salud ni para su formación
- 3/ que lo autorice para cada caso en concreto la autoridad laboral

Hay supuestos de personas mayores de 18 que no pueden otorgar un contrato. Son aquellas personas que por deficiencias psíquicas no pueden gobernarse a sí mismas, carecen de conocimiento y voluntad para otorgar el consentimiento.

eMPReSaRio: aquella persona física o jurídica que reciba la prestación de servicios de los trabajadores dentro de su ámbito de dirección y organización y que remunere dichos servicios.

CLaSeS De eMPReSaRioS

1/ Según la actividad a la que se dedique

- agrícolas
- industriales
- de servicios

2/

- con ánimo de lucro
- sin ánimo de lucro – Ej: endesa, cruz roja, ong...

3/

- empresarios con organización empresarial
- empresarios sin organización empresarial

4/ Capacidad para ser empresarios

- empresarios, personas físicas
- empresarios, personas jurídicas: hay que saber si es S.A., S.L., para ver los requisitos que se exigen en cada

una

iNTeRPoSiCiÓN Y MeDiaCiÓN eN La PoSiCiÓN JuRíDiCa DeL eMPReSaRio (CoNTRaTaS Y SuBCoNTRaTaS)

Es muy frecuente que la empresa principal que contrata una obra requiera para el proceso productivo de esa construcción de otras empresas especializadas que actúan como auxiliares (subcontratistas), no sólo realizan ese trabajo, sino que lo realizan con su propio personal.

Se establecen una serie de medidas en contratos y subcontratos

- 1.- en caso de accidente de trabajo en la obra y si existe alguna infracción de seguridad responden frente al trabajador solidariamente tanto el contratista como el subcontratista.
- 2.- durante el periodo de vigencia de la contrata responde de los salarios solidariamente la empresa principal y la subcontratista.

Podemos definir a las empresas de trabajo temporal como aquellas cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa (usuaria) y con carácter temporal a trabajadores contratados por la primera.

Los trabajadores que prestan servicios a una ETT, el auténtico empresario es la ETT.

TiPoS De ReLaCioNeS eNTRe LaS eTT Y LaS uSuaRiaS

Entre ambas empresas existe un contrato que se llama de puesta a disposición. Este contrato no se rige por el derecho del trabajo, sino por la legislación civil y mercantil. Expresamente están excluidos de contrato de puesta a disposición:

- cuando se trate de sustituir a trabajadores en huelga
- cuando se trate de trabajos de especial peligrosidad
- cuando se trate de ceder trabajadores de una ETT a otra ETT

ReLaCiÓN De La eTT Y LoS TRaBaJaDoReS De La uSuaRia

Es donde existe un auténtico contrato de trabajo, la ETT es el auténtico empresario. Este contrato ha de formalizarse por escrito. La ETT asume el pago de los salarios, así como de todos los deberes de Seguridad Social. Como tal empresario, tiene el poder disciplinario, es decir, el que puede sancionar o despedir al trabajador.

Una vez concluido el contrato con la ETT, la empresa y en cualquier caso, debe abonar al trabajador una indemnización de 12 días de salario por cada año de servicio.

ReLaCioNeS De La eMPReSa uSuaRia Y eL TRaBaJaDoR CeDiDo

Aunque sea en esta empresa donde materialmente se prestan los servicios, entre ambos no hay relación laboral. Esta empresa no puede sancionar ni despedir al trabajador y su única obligación respecto del mismo es que responde subsidiariamente (en defecto de la ETT) del pago de los salarios al trabajador y de las obligaciones de la Seguridad Social.

FoRMa DeL CoNTRaTo De TRaBaJo

Cuando hablamos de forma de los contratos y por tanto de la forma del contrato de trabajo, nos estamos refiriendo al medio que tiene las partes para exteriorizar su consentimiento.

Se caracteriza por el principio de libertad de forma, es decir, que como regla general no se exige una determinada forma para que el contrato sea válido, es decir, el contrato se puede otorgar por escrito, o bien de palabra.

La ley exige que determinados contratos de trabajo se hagan por escrito:

- contrato en prácticas
- contrato para la formación
- contrato por tiempo determinado superior a 4 semanas
- contrato por obra o servicio determinado

Se presume que son contratos ordinarios los contratos por tiempo indefinido y a tiempo completo.

LuGaR De PReSTaCiÓN DeL TRaBaJo

Es el sitio físico o material donde se trabaja. Hay quien distingue entre centro de trabajo, que sería todo el inmueble donde se prestan los servicios, y lugar de trabajo que es el sitio concreto de ese inmueble.

Como regla general, los servicios se prestan en un solo centro de trabajo en una determinada localidad, aunque cabe también la posibilidad de lo que se denominan centros de trabajo móviles o itinerantes.

MoViLiDaD GeoGRáFiCa

Existe movilidad geográfica cuando se van a prestar los servicios en lugar diferente del centro de trabajo de origen siempre que este cambio implique variación de residencia.

Se distinguen dos supuestos:

- traslado: es cuando el cambio de lugar de prestación de servicios tiene carácter indefinido
- desplazamiento: carácter meramente temporal

TRaSLaDoS

El traslado sólo lo puede acordar el empresario cuando existan razones económicas, organizativas, técnicas o de producción en la empresa.

Supuestos cuando se da una orden de traslado:

- 1.- aceptar el traslado e irse
- 2.- cumplir la orden de traslado pero impugnarla ante la jurisdicción social (20 días desde la efectividad de la obra). Juzgado de lo social --> orden justificada o no justificada, en cuyo caso el empresario deberá reponer al trabajador en su lugar de trabajo inicial.
- 3.- el trabajador rechaza el traslado y en este caso tiene derecho a extinguir la relación laboral a cambio de

una indemnización que le tiene que abonar el empresario de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de una anualidad de salario.

SeGuRiDaD Y SaLuD eN eL TRaBaJo

El Estatuto de los trabajadores contempla el deber de seguridad e higiene como una obligación básica del empresario en relación con sus trabajadores, si bien existe un correlativo deber de los trabajadores a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en esta materia, hasta el punto que de no hacerlo puede ser despedido.

Los dos órganos básicos en el control de las medidas de seguridad e higiene son la inspección de trabajo y los comités de seguridad e higiene en el trabajo.

Las responsabilidades del empresario por incumplimientos en esta materia pueden ser de carácter civil, administrativo, de seguridad social e incluso penal.

eL TieMPo De La PReSTaCiÓN. La JoRNaDa De TRaBaJo

La jornada de trabajo es el tiempo que se dedica a trabajar. A lo largo de la historia vemos una evolución paulatina pero constante en la reducción de la jornada de trabajo, manteniendo el salario. En el primer tercio del siglo XX la jornada ordinaria estaba en 6 días a la semana y 48 horas semanales. En 1976 se redujo a 44 horas semanales y en este momento la jornada ordinaria está en 40 horas semanales. Son de trabajo efectivo, es decir, que el tiempo empieza a contar cuando se está en el puesto de trabajo dispuesto a desempeñar, es decir, no empieza a contar cuando se ficha, ni cuando se llega a la fábrica, sino cuando se está cambiado de ropa.

En la jornada continua de al menos 6 horas hay derecho a una pausa de al menos 15 minutos. Esta pausa solo se considera como de trabajo efectivo si así se trata en convenio.

Entre una jornada y otra de trabajo tiene que haber al menos 12 horas. Hay jornadas especiales en las que el tiempo es mayor o menor.

Cuando se trabajan más horas, son las horas extraordinarias, se trabaja por encima de la jornada máxima. La regla general es que son voluntarias, no se puede obligar al trabajador a realizarlas. Las horas extraordinarias máximas legales son 80 al año. En cuanto a la remuneración, nos atenemos al convenio. Como mínimo se valora como una hora ordinaria, o bien, con descanso retribuido.

RéGiMeN De DeSCaNSoS LaBoRaLeS

Hay que distinguir tres supuestos:

1) el descanso semanal ordinario.– se tiene derecho como mínimo a un día y medio a la semana procurando que coincida la tarde del sábado y todo el domingo o el domingo y la mañana del lunes. El descanso semanal es irrenunciable.

2) las festividades laborales.– son como máximo 14 al año, de las cuales dos tienen el carácter local y las otras son nacionales y autonómicas.

3) las vacaciones.– tiene derecho a 30 días naturales al año o a la parte proporcional si se trabaja menos de un año. Las vacaciones responden a dos principios:

– retribuidas conforme a la retribución media u ordinaria

– han de disfrutarse obligatoriamente. Es absolutamente ilegal pagar el doble el mes de vacaciones y no disfrutarlo.

Las vacaciones se fijan de común acuerdo entre empresario y trabajador y en caso de discrepancia las fija el juez.

ReTRiBuCiÓN DeL TRaBaJo. eL SaLaRio

Se considera salario a la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, ya sea en dinero o en especies por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena y ya se retribuya el trabajo efectivo o los periodos computables como trabajo.

CLaSeS De SaLaRio

Una primera clasificación sería:

- Salarios por unidad de tiempo: aquel que su importe está en relación con la duración del servicio, con independencia de la cantidad o calidad de la obra realizada durante el mismo.
- Salarios por unidad de obra: su importe se fija atendiendo exclusivamente a la cantidad y/o calidad del trabajo realizado con independencia del tiempo invertido para ello
- Salarios mixtos: una parte del salario es en relación con el tiempo y otra parte lo es por productividad.

Segunda clasificación:

- Salario en metálico: aquel que se paga en monedas de curso legal, bien se pague en mano, mediante talón, transferencia...
- Salario en especie: aquel que consiste en bienes diferentes al dinero, como la luz, el agua, pago de la casa, becas escolares, coche...

Empleados en el hogar familiar: en este supuesto el salario en especie puede llegar hasta el 45% del total.

Tercera clasificación:

- Salario mínimo interprofesional: lo fija cada año el gobierno y es el mínimo que tiene derecho a cobrar todo trabajador.
- Salario convenio: es el salario mínimo que tiene derecho a cobrar un trabajador concreto al que le afecte un convenio.
- Salario de contrato: es el que como mínimo tiene derecho a percibir un trabajador conforme a lo establecido en su contrato. Es igual o superior a los dos anteriores.

PaGaS eXTRaORDiNaRiaS

El salario ordinariamente se percibe por mensualidades con lo cual, en un año normal serían 12 mensualidades más, al menos, dos pagas extraordinarias, una de ellas se abona siempre en navidad y la otra según se establezca en los convenios. El importe de las pagas extraordinarias generalmente es de una mensualidad ordinaria, pero puede ser más o menos. Asimismo, en muchos convenios se establecen hasta 3 o 4 pagas extraordinarias. Es muy frecuente que estas pagas se repartan a lo largo de los doce meses.

Fondo de garantía salarial: organismo dependiente del ministerio de trabajo que abona los salarios a los trabajadores con ciertos límites cuando no lo hace el empresario en los supuestos de insolvencia, quiebra...

PeRCePCioNeS eXTRaSaLaRiaLeS

Existen determinadas partidas de dinero que perciben los trabajadores y que son abonadas por el empresario en razón del contrato de trabajo y a pesar de ello no tiene la consideración de salario. Las más importantes son:

- las prestaciones de Seguridad Social que abona el empresario en concepto del pago delegado
- las cantidades en concepto de dietas por alojamiento, manutención, transporte... que paga el empresario
- las indemnizaciones por despidos o extinciones de contrato que paga el empresario a los trabajadores
- las propinas

PoDeR De DiReCCión eMPReSaRiaL Y PoDeR DiSCiPLiNaRio

El poder de dirección empresarial es la facultad o facultades que tiene el empresario o la persona en quienes delego para organizar, controlar y vigilar el trabajo realizado por sus trabajadores. En definitiva, el poder de dirección da órdenes relacionadas con el trabajo y el correlativo deber de los trabajadores de obedecerlas.

El poder disciplinario es la facultad que tiene el empresario para sancionar las conductas ilícitas de sus trabajadores siempre que supongan incumplimientos contractuales laborales. Se caracteriza en que toda sanción que imponga el empresario a los trabajadores puede ser recurrida o impugnada ante la jurisdicción social.

eL DeSPiDo DiSCiPLiNaRio

Es la extinción del contrato de trabajo decidida por el empresario y que está basada en incumplimientos graves y culpables del trabajador.

CauSaS De DeSPiDo

1.– Disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado en el trabajo. La disminución del rendimiento ha de ser intencionada por parte del trabajador y ha de ser prolongada en el tiempo. Hay tres formas de ver que disminuye el rendimiento:

- comparándolo con su rendimiento anterior
- comparándolo con el rendimiento de sus compañeros de trabajo que realicen las mismas funciones
- ver o no si cumple lo que tiene pactado en el contrato

2.– Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo. Han de ser 3 faltas consecutivas o 5 alternos en el periodo de un mes. Las faltas de puntualidad serán 8 o 10 retrasos entre 5 y 15 minutos. Además, han de ser injustificadas.

3.– Participación activa en huelga ilegal (algo más que salir sólo de huelga)

4.– No prestar servicios mínimos sin justa causa

5.- Indisciplina o desobediencia en el trabajo:

- la orden sea legítima, es decir, que el empresario esté facultado para darla, porque se trate de una orden relacionada con el trabajo
- cuando se trata de órdenes relativas a la vida privada, pero con repercusión laboral
- las órdenes que se dan en las empresas ideológicas

El trabajador no está obligado a obedecer órdenes que atenten contra su salud integral. Bien entendido que ese riesgo no forme parte de su profesión.

6.- Ofensas verbales o físicas (agresiones) al empresario, al resto de los compañeros, o a familiares que convivan juntos.

La agresión física es siempre causa de despido, también lo son las amenazas.

El acoso sexual también

7.- Embriaguez habitual y las toxicomanías siempre que repercutan negativamente en el trabajo. En determinadas actividades basta una sola vez que se trabaje borracho o drogado para que sea causa de despido.

8.- La transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo (cajón de sastre). Ej: robos en las empresas, trabajar por cuenta propia durante las bajas. También se incluye la concurrencia desleal.

La FoRMa Y CaLiFiCaCióN DeL DeSPiDo

La FoRMa

El legislador sea muy exigente en la forma del despido, de manera que el trabajador pueda defenderse, impugnar el despido...

ReQuiSiToS De FoRMa

1. El despido ha de ser siempre por escrito. Los despidos tácitos son los que el empresario desaparece, y no valen. El despido verbal tampoco vale.

2. La carta de despido debe contener con la suficiente precisión y detalle los hechos que se le imputan al trabajador para que pueda defenderse.

No es preciso transcribir preceptos legales, pero hay que puntualizar los hechos (fecha, razón...)

3. Contener la fecha en que tendrá efectos el despido

Desde la entrega de la carta, el trabajador tiene 20 días para impugnar el despido. Uno de los medios de defensa puede ser la prescripción de las faltas, xq prescriben a los 60 días desde que el empresario tuvo conocimiento de las mismas, y en todo caso, a los 6 meses de conocerse.

La carta le puede llegar por cualquier medio hábil que garantice su recepción, por ej: conducto notarial, burofax, presencia de testigos, e-mail...)

Hay que identificar a ambos sujetos (empresario y trabajador)

CaLiFiCaCiÓN DeL DeSPiDo

Una vez recibida la carta de despido, el trabajador tiene dos opciones, asumirlo sin más, o bien impugnarlo en el plazo de 20 días hábiles. Si lo impugna, y tras el juicio correspondiente, el juez hará alguna de estas tres sentencias:

- Declarará el **despido** como **procedente**, si el empresario acredita los hechos que lo han motivado, y el juez entiende que estos hechos son de la suficiente gravedad para acordar una sanción como la del despido. En este supuesto el contrato queda definitivamente extinguido y el trabajador no tiene derecho a ningún tipo de indemnización, ni tampoco a salarios de tramitación (aquellos que teóricamente se devengarían desde la fecha de efectos del despido hasta la sentencia que califique el despido)

- **Despido improcedente**: el juez resuelve que el despido es improcedente o bien cuando el empresario no acredite los hechos imputados al trabajador o bien cuando no quede probada la gravedad y culpabilidad de los mismos. También cuando existan defectos de forma, fundamentalmente en la carta de despido (pueden existir otros defectos de forma aparte de la carta, ej: falta de expediente contradictorio). En este caso se condenará al empresario a que opte, o bien por readmitir al trabajador en las mismas condiciones que regían con anterioridad, o bien en que le abone una indemnización de 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, y la indemnización tiene como tope 42 mensualidades. En cualquiera de los dos casos, deberá abonar al trabajador los salarios de tramitación. Cuando el despedido sea un representante de los trabajadores, él decide si es readmitido o indemnizado

¿Cómo se calcula la indemnización?

Intervienen dos factores, antigüedad y salario

El salario que va a determinar la indemnización es todo el salario, pero nada más que el salario (se incluirá el salario bruto, sin incluir ni dietas alimenticias, de transporte...)

- **Despido nulo**: es así en alguno de los siguientes casos:

- cuando tenga un móvil discriminatorio (ej: embarazo)
- cuando se produzca con violación de derechos y libertades fundamentales

Aparte de estos dos casos, la ley recoge otros motivos que desarrollan lo ya expuesto y fundamentalmente de protección a la mujer embarazada.

Consecuencias del despido nulo: el juez condenará a la readmisión inmediata del trabajador con abono de los salarios de tramitación. Si el empresario no readmite, ocurre que este trabajador tendrá derecho a costa del empresario a percibir su salario, con todas las subidas que se produzcan y hasta su jubilación, ello a cargo del empresario y a pesar de que no trabaje, y tiene derecho a que se le mantenga afiliado en la Seguridad Social efectuando el empresario las oportunas cotizaciones y hasta la jubilación

- **Despido por causas objetivas**: se produce cuando, a diferencia del despido disciplinario, cuando estas causas concurren con independencia de que el trabajador sea o no culpable de las mismas.

Causas:

- por ineptitud del trabajador, conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación en la empresa.

- por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios hayan sido razonables y haya transcurrido un mínimo de dos meses desde que se produjo la modificación
- cuando exista necesidad objetivamente acreditada de amortizar un puesto de trabajo basado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción–
- por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas siempre que alcancen determinados límites que marca la ley.
- en el supuesto de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por las administraciones públicas o con otras entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y proyectos también públicos, pero sin que tengan una dotación económica estable cuando se acabe el presupuesto.
- en estos supuestos se extingue la relación laboral y el trabajador tiene derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con el tope máximo de una anualidad de salario.

· **Resolución causal**

- las modificaciones importantes en sus condiciones de trabajo acordadas por el empresario y que repercutan en perjuicio de su formación profesional o que atenten contra su dignidad.
- la falta de pago del salario o el retraso continuado en el abono del mismo
- esta causa opera con independencia de la situación económica del empresario
- cualquier otro incumplimiento grave del empresario siempre que no sea debido a fuerza mayor
- el trabajador no se puede ir sin más de la empresa
- si el juez entiende que concurren estos incumplimientos declarará extinguida la relación laboral condenando al empresario a que abone al trabajador una indemnización igual que la del despido improcedente (45 días de salario por año de servicio, con un año de 42 mensualidades)
- si el juez condena al empresario no tiene opción, no debe readmitirle, sino que debe de abonarle la indemnización

Cálculo de la indemnización por despido disciplinario

Pablo César Aimar venía trabajando para su empresa desde el 27 de febrero de 1997, fue despedido disciplinariamente con efectos de 22 de marzo de 2004. Al tiempo del despido percibía habitualmente en nómina las siguientes cantidades: Salario base 1000€, antigüedad 25€, plus de productividad 75€, parte proporcional de pagas extraordinarias 150€, dieta alimentaria 73€, y dieta de transporte 123€. ¿Qué indemnización le corresponde?

Variable de salario (sumar todo menos las dietas) = $1250 / 30 \text{ días} = 41,66 \text{ €}$

1 año antigüedad ----- 45

7 " " ----- x x=45·7=315

$315 + (315/41,66) = 322,50 \text{ días}$

$$41,66 \cdot 322,50 = 13.435,35 \text{ €}$$

Cuando los días no llegan a 30, cuenta como un mes

M.A.Barracus entró a trabajar en su empresa en febrero de 1960 y fue despedido por causas objetivas con efectos del 22 de marzo del 2004. A tiempo del despido percibía en nómina mensualmente las siguientes retribuciones: Salario base 1000€, antigüedad 250€, plus de productividad 100€, parte proporcional de pagas extras 200€, y como dieta de transporte 186€. Calcular la indemnización de despido por causas objetivas

Hallamos el tope de una anualidad

Total $\rightarrow 1000+250+100+200=1550 \cdot 12=18.600\text{€}$ – tope de indemnización. No puede cobrar más

Hay que reducir a días

$$1550/30=51,66$$

Por cada año serían 20 días / año servicio

$$51,66 \cdot 20=1033,20$$

$$1033,20 \cdot 44 \text{ años} = 18.600 \text{ €}$$

SuSPeNSIÓN DeL CoNTRaTo De TRaBaJo

Supone la interrupción en principio temporal, del mismo y durante la cual cesan las dos obligaciones básicas de la relación laboral: por parte del trabajador, trabajar y por parte del empresario, abonar el salario. Se distingue fundamentalmente la suspensión de otros supuestos análogos (vacaciones o permisos) en que, si bien en estos últimos no hay obligación de trabajar, si que existe, por el contrario, y por parte del empresario, obligación de remunerar el salario.

Causas

- mutuo acuerdo de las partes
- las causas consignadas válidamente en el contrato
- la incapacidad temporal, lo que se conoce como la baja, que tiene una duración máxima de 30 meses
- la maternidad y situaciones similares (adopciones)
- ejercicio de cargo público representativo
- privación de la libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria
- suspensión del empleo y sueldo por razones disciplinarias
- la fuerza mayor temporal
- causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
- las excedencias forzosas

- por ejercicio de derecho de huelga
- por cierre patronal

LoS PeRMiSoS

Suponen que el trabajador puede ausentarse del trabajo sin perder el derecho a su remuneración, en una serie de supuestos legalmente establecidos.

En los permisos es necesario que se cumpla un doble requisito:

- Preavisar de la ausencia
- Justificar la ausencia

Por estos dos últimos motivos se distingue de las vacaciones, días de descanso... Coincide en que son remunerados, pero se diferencia en que en las vacaciones ni el trabajador tiene que preavisar ni el empresario puede exigir ninguna justificación.

Características

- que no es potestad discrecional
- los días de permiso son naturales
- la retribución de los mismos es la retribución media o habitual que viniera percibiendo el trabajador
- el trabajador debe avisar al empresario antes de coger el permiso con un tiempo razonable y debe siempre justificarlo si se lo exige al empresario
- los permisos legales pueden ser ampliados bien por contrato, bien por convenio colectivo

Principales permisos

- por matrimonio del trabajador (15 días como mínimo)
- por nacimiento de hijo así como por accidente, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta 2º grado de afinidad (2 días de permiso, salvo que haya que trasladarse a otra localidad, en cuyo caso serán 4 días)
- para el cumplimiento de un deber público y personal (acudir de testigo a un juicio)
- acudir a exámenes cuando se cursen estudios oficiales
- por traslado de domicilio habitual (1 día)
- por acudir a consultas médicas de la Seguridad Social

CoNTRaToS De TRaBaJo a PRueBa

El primer problema que se plantea con este contrato es si constituye un contrato autónomo (contrato en prácticas) o bien si constituye una fase o etapa de un contrato. Realmente es una fase del contrato porque el

periodo de prueba se va a poder dar en la mayoría de los contratos y es que además los derechos y obligaciones en esta fase van a ser los mismos que en el resto del contrato.

Régimen jurídico del periodo de prueba

- ha de pactarse por escrito, si no se pacta por escrito se entiende que no existe tal periodo
- en cuanto a su duración máxima habrá que estar a lo que se establezca en los convenios respectivos, y si no se dispone nada en la materia tendrá un periodo máximo de 6 meses para los técnicos titulados y un periodo máximo de 2 meses para el resto, salvo que la empresa tenga menos de 25 trabajadores, en cuyo caso el periodo de prueba para los técnicos titulados es de 3 meses.

En el contrato en prácticas, el periodo máximo de prueba es de un mes para los titulados de grado medio y dos meses para los titulados de grado superior.

Si el contrato se suspende durante el periodo de prueba, si no se pacta lo contrario, ese periodo corre como si fuera de prueba. Durante el periodo de prueba el empresario y el trabajador tienen los mismos derechos y obligaciones que durante el resto del contrato.

Durante el periodo de prueba el empresario puede desistir del trabajador sin ningún requisito de forma sin abonarle ningún tipo de indemnización y sin alegar ni justificar ningún tipo de causa.

Una vez concluido el periodo de prueba si el trabajador continúa prestando sus servicios la antigüedad se le computa desde el principio del periodo de prueba.

ReLaCioNeS De FoRMaCiÓN eN eL TRaBaJo

Bajo este nombre vamos a explicar dos contratos muy importantes

CoNTRaTo eN PRáCTiCaS

Tiene la finalidad de facilitar la práctica profesional a los jóvenes titulados. En consecuencia, se exige que exista una correlación o adecuación entre los estudios cursados y el puesto de trabajo objeto de contrato.

Se exigen una serie de requisitos:

Estar en posesión de un título determinado y haberlo obtenido en un plazo determinado. El título que se exige es título universitario o de formación profesional, ya sea de grado medio o superior.

En cuanto al plazo, el contrato en prácticas debe celebrarse como máximo en el plazo de 4 años desde la terminación oficial de los estudios, salvo para los minusválidos que es de 6 años.

Respecto a los titulados extranjeros y necesiten convalidación de los mismos en España, los plazos anteriores se computan desde el momento de la homologación.

En cuanto a la duración, la ley establece un mínimo de 6 meses y un máximo de 2 años. Si se concierta por menos de dos años puede prorrogarse hasta esos 2 años.

Si al acabar el contrato en prácticas se continúa prestando servicios a la empresa, no se puede pactar un nuevo periodo de prueba.

En cuanto a la retribución, habrá que estar a lo pactado en convenio. A defecto de pacto en convenio, la

retribución como mínimo durante el primer año en el contrato de prácticas no será inferior al 60% del salario de convenio para un trabajador ordinario y en un puesto de trabajo análogo. El segundo año el salario no será inferior al 75% del salario del convenio para un trabajador ordinario en un puesto análogo.

Si el contrato en prácticas es a tiempo parcial, la retribución se reduce proporcionalmente.

El contrato de prácticas se ha de celebrar por escrito, de tal forma que si no es así, se presume que es un contrato ordinario y por tiempo indefinido. Al acabar las prácticas el trabajador tiene derecho a que el empresario le de un certificado sobre las prácticas efectuadas, es decir, las tareas realizadas y el puesto de trabajo desempeñado, así como su duración.

CoNVeNio CoLeCTiVo

Es aquel acuerdo o pacto al que se pueda llegar tras una negociación y entre una empresa y/o asociaciones de empresas y de otro lado la representación colectiva de los trabajadores cuya finalidad será la de regular el contenido de los contratos de trabajo y también los derechos y obligaciones de los representantes del convenio y entre las organizaciones de trabajadores y empleadores.

Según el artículo 3, el estatuto le da función normativa y lo considera como fuente, y es complementaria a la ley.

El convenio colectivo nunca irá en contra de su reglamento de desarrollo ni de ley, les complementa. Si el convenio colectivo complementa a la ley y a su reglamento, establece mejoras.

Naturaleza del convenio colectivo

Se va a medir por su eficacia. La eficacia puede ser:

1/ Jurídica (valor)

- normativa: tiene una aplicación automática
- contractual: no tiene una aplicación automática. Para que el contenido del convenio tenga aplicación, se tiene que trasladar el contenido al contrato de trabajo.

2/ Personal

- general: acepta a todos los trabajadores y empresarios
- limitada: sólo para trabajadores asociados al sindicato que negoció el convenio.

Tipos convenio colectivo

Aquellos que se diferencian por la propia naturaleza de los mismos

- convenios colectivos negociados de acuerdo con el estatuto
- convenios colectivos negociados al margen de la ley ==> extra estatutarios

(FALTA UN DIA)

CoNTRaTo PaRa La FoRMaCiÓN o De aPReNDiZaJe

Tiene una naturaleza de carácter mixto. Por un lado, tiene una finalidad formativa y por otro y al mismo tiempo, una finalidad productiva, es decir no se trata ni de un puro contrato de trabajo ni un puro contrato de enseñanza. Para poder otorgar este contrato hay que tener más de 16 años y menos de 21, si bien este límite máximo no rige entre otros para los minusválidos, extranjeros durante los dos primeros años de su permiso de trabajo, para aquellos desempleados incorporados a los programas de las escuelas taller.

Este contrato no lo pueden celebrar aquellas personas que tengan la titulación precisa para celebrar un contrato en prácticas. La duración es como mínimo de 6 meses y 2 años como máximo. Si se celebra para tiempo inferior a los dos años se puede prorrogar hasta estos dos años. El contenido es doble, por un lado de formación técnica y por otra la formación laboral o práctica. El tiempo de formación teórica no puede ser inferior al 15% de la jornada.

La formación teórica que se ha de impartir fuera del puesto de trabajo, se debe impartir en uno de estos tres establecimientos:

- instalaciones de la propia empresa para que no sustituya el puesto de trabajo
- en centros de formación creados por organizaciones empresariales o sindicales
- en centros públicos o privados autorizados para la administración.

Cabe la posibilidad de que la formación pueda ser impartida a distancia por centros autorizados.

La formación teórica a impartir debe estar en relación con el oficio, si bien se producen dos excepciones que son, por un lado, que la persona en cuestión no tenga el título de graduado escolar, en cuyo caso la formación teórica debe estar orientada a obtenerlo y en el supuesto de los discapacitados psíquicos en que la formación teórica puede sustituirse por rehabilitación.

Si el empresario incumple totalmente su deber de formación teórica, el contrato es de carácter común u ordinario.

Por parte del trabajador, las faltas de asistencia o puntualidad a las clases teóricas se entiende que son faltas al trabajo a efectos disciplinarios.

La retribución es el salario mínimo interprofesional, bien entendido que esto es para una jornada práctica del 85%. No obstante, si la teórica se amplía, el salario se disminuye proporcionalmente a esta ampliación.

El legislador ha limitado el número de contratos para la formación que pueda haber en cada empresa. Así, se establece una tabla cuyo extremo mínimo es hasta 5 trabajadores, una trabajador en formación y el extremo máximo en empresas de más de 500 trabajadores pueden contratarse 30 aprendices u optativamente el 4% de la plantilla.

La forma debe ser escrita y en un modelo facilitado por la oficina de empleo. Una vez concluido el contrato, el trabajador tiene derecho a que se le certifique la duración de su formación teórica y el grado de formación práctica adquirido.

CoNTRaToS De DuRaCiÓN DeTeRMiNaDa

Hay cuatro contratos:

- Contrato por obra o servicio determinado

- Contrato de interinidad
- Contrato eventual o por circunstancias de la producción
- Contrato de inserción

Reglas comunes

- 1.– han de formalizarse por escrito, debiendo notificarse los contratos a la oficina de empleo.
- 2.– todos estos contratos pueden ir precedidos de un periodo de prueba
- 3.– los trabajadores con un contrato temporal tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores contratados por un contrato de duración de tiempo indefinido y en particular el derecho a la antigüedad se computa del mismo modo en la contratación temporal o indefinida
- 4.– cuando concluyen cualquiera de estos contratos salvo interinidad e inserción, se tiene derecho a una indemnización de 8 días de salario por año de servicio.
- 5.– una vez alcanzada la duración máxima pactada, si se continúan pactando servicios sin que exista denuncia por parte del empresario, los contratos son por tiempo indefinido.
- 6.– en los contratos de duración indeterminada que duren más de 1 año, la denuncia del contrato por parte del empresario debe de preavisarse con al menos 15 días de antelación, de no ser así deberá abonar al trabajador tantos días de salario a mayores como de preaviso haya emitido.

CoNTRaTo PoR oBRa o SeRViCio DeTeRMiNaDo

Abunda en la construcción. Se celebra para ejecutar una obra o servicio con autonomía y sustantividad propia dentro del ámbito de la empresa y por tanto limitado en el tiempo. El contrato ha de hacerse por escrito debiéndose consignar con claridad la obra o servicio contratado. Si no se identifica la obra con claridad, se presupone que el contrato es por tiempo indefinido. Asimismo, también se entiende por tiempo indefinido si concluida la obra o servicio se continúa prestándolo para el empresario.

CoNTRaTo eVeNTuaL

Es el típico contrato de los grandes almacenes, de la hostelería, en épocas concretas del año.

La duración máxima es de 18 meses. Asimismo, debe celebrarse por escrito con indicación de cual sea la causa que lo motiva. Finalizado su plazo máximo sin denuncia por parte del empresario y se continúan prestando servicios, se considera un contrato indefinido. En el 2002 se firmaron un total de 6.250.000 contratos de este tipo.

CoNTRaTo De iNTeRiNiDaD

Se puede celebrar en alguno de los tres siguientes supuestos:

- 1.– para sustituir a un trabajador de la empresa cuya relación laboral se ha suspendido con reserva de puesto de trabajo. Ej: maternidad
- 2.– para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección para su provisión definitiva.

3.- para sustituir a un socio trabajador de una cooperativa en los casos de maternidad, adopción o riesgo durante el embarazo.

Puede celebrarse por escrito indicando la causa de la sustitución y el nombre del trabajador sustituido. Este contrato se extingue fundamentalmente con la reincorporación del trabajador sustituido o con el transcurso del periodo de selección. En el 2002 ---> 1 millón de contratos

CoNTRaTo De iNSeRCión

Se celebra entre desempleados inscritos en las oficinas de desempleo y administraciones públicas u otras entidades sin ánimo de lucro, y tienen la finalidad de realizar obras y servicios de interés comunitario.

Se trata de proporcionar experiencia laboral a desempleados con una finalidad de levantar su autoestima y no estar percibiendo un subsidio de desempleo sin hacer nada.

Características:

Los costes salariales y de seguridad social se financian con dinero público. En 2002 ---> 50.000 contratos de este tipo

ReLaCioNeS LaBoRaLeS eSPeCiaLeS

Las relaciones laborales de carácter especial más importantes son las siguientes:

- personal de alta dirección
- personal de servicio en el hogar familiar
- penados en instituciones penitenciarias
- deportistas profesionales
- artistas en espectáculos públicos
- representantes de comercio
- estibadores portuarios

aLToS CaRGoS

Son aquellas personas cuya función consiste en el desempeño de poderes propios del empresario que versen sobre los objetivos generales de la empresa.

No sólo es alto cargo el director general de una empresa, sino también aquel que está al frente de un centro territorial de la empresa cuando ejerce un poder decisivo en el tráfico empresarial. Ej de altos cargos: director de un periódico, de un hotel, el capitán de un buque...

Una característica de los altos cargos y que sirve para distinguir de otros directivos que no son altos cargos es que ejercen sus funciones con plena autonomía y responsabilidad, solamente siguiendo los criterios o instrucciones generales del consejo de administración de la sociedad, o del administrador único según sea el tipo de la sociedad. De ahí que sin serlo el alto cargo para los trabajadores de la empresa y asimismo en muchas ocasiones para los que contratan con la empresa, aparezca como si fuera el auténtico empresario.

No son personal de alta dirección o de alto cargo los consejeros del consejo de administración de la sociedad, o en su caso los administradores que se dedican exclusivamente a dichas tareas de gobierno en las empresas.

Los altos cargos tienen una relación semilaboral, de ahí que su relación con la empresa goce de una gran autonomía en relación con sus derechos y obligaciones como duración de la jornada, fiestas, vacaciones, indemnizaciones por despido...

Este contrato ha de hacerse siempre por escrito. En el supuesto de que no exista pacto, puede el empresario desistir del alto cargo, abonándole una indemnización de 7 días de salario por año de servicio, con un límite de 6 meses.

En el supuesto de despido, que se declare improcedente, la indemnización será de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 meses. La readmisión sólo es posible cuando el empresario y alto cargo estén de acuerdo en ella.

Estamos ante una relación semilaboral y en defecto de lo pactado en el contrato (alto cargo – empresario) y también en defecto de la escasa normativa laboral que regula esta relación, con carácter supletorio se va a aplicar la legislación civil y mercantil en lugar del resto de la legislación laboral.

Los altos cargos no pueden ser electores (no pueden votar) ni pueden ser elegibles (no pueden ser votados) en las elecciones para representantes de los trabajadores.

SeRViCio eN eL HoGaR FaMiLiaR

Históricamente, los contratos de servicios domésticos y por el carácter personal e íntimo donde se prestan, no estaban incluida su regulación en el derecho del trabajo a pesar de que esos servicios reunían las notas del contrato de trabajo. Así, solían estar regulados en el derecho civil. En nuestra legislación y hasta el año 1985, los pocos preceptos que regulaban el servicio doméstico se encontraban en el código civil, con disposiciones tan arcaicas como que el amo sería creído antes que el criado. En 1995, se regula el trabajo del personal del hogar como una relación laboral, si bien con carácter especial. Esta relación es la que vincula al titular de un hogar familiar con el servidor doméstico, considerándose como tal aquella persona que en régimen de ajeneidad y dependencia, presta sus servicios al cuidado de un hogar o de quienes viven en él, así como a aquellas personas que realizan tareas complementarias (jardinería...), siempre que estas tareas complementarias se realicen en el conjunto de las tareas domésticas.

No tienen carácter doméstico los servicios llamados "au pair", que son las personas que cuidan niños o enseñan a aprender idiomas normalmente retribuidos con manutención y alojamiento.

Cuando una misma relación se presten servicios por cuenta ajena normales, y al mismo tiempo esporádicamente domésticos, se presume que la relación es común u ordinaria.

Este contrato es de duración determinada, como mínimo de un año, prorrogable por iguales periodos de tiempo. Los primeros 15 días se entiende que son periodo de prueba.

Dos figuras habituales del servicio al hogar son: interna e interina

Relación interna

- cuando se presten más de 20 horas semanales y para un sólo hogar
- cuando se presten 20 horas o menos semanales o prestándose más, lo sean para diversos titulares de hogares.

En la retribución hay que distinguir:

1er caso --> retribución mínima: el salario mínimo interprofesional si es una jornada ordinaria, o reduciéndolo en la parte proporcional si son entre 20-40 horas. De este salario mínimo interprofesional en metálico, se puede reducir hasta un 45% si esta persona come o duerme en casa.

2do caso --> el salario se fija por horas, estando establecido el salario mínimo por hora en el año 2004 en 3'59 €/h

En cuanto a la extinción del contrato:

- en el supuesto de despido disciplinario que se declare improcedente, la indemnización es de 20 días de salario por año de servicio, con el límite de 12 mensualidades.
- desestimio por parte del titular del hogar familiar. Este desestimiento no es más que un despido verbal para el que no se exige ninguna justificación ni ningún requisito de forma. Ha de preavisarse el desestimiento con 7 días de antelación en contratos inferiores a 1 año, o que se preavise con 20 días de antelación en contratos de más de 1 año; también se debe abonar una indemnización de 7 días de salario por año de servicio con un máximo de 6 mensualidades.

En esta relación de trabajo, al acabar la prestación de servicio no se tiene derecho a las prestaciones por desempleo. Tampoco tienen derecho a las prestaciones de fondo de garantía salarial.

DePoRTiStAs PRoFeSioNaLeS

Esta relación laboral especial se da entre los deportistas profesionales (entrenadores también) que se dedican habitualmente a la práctica de un deporte por cuenta y bajo dirección ajena, y entre los clubes.

Están excluidos de este régimen especial aquellos que prestan sus servicios para selecciones nacionales.

Este contrato es de duración determinada y debe formalizarse por escrito, haciendo constar el objetivo de la prestación, la duración y su retribución.

Características

El deportista ha de realizar su actividad con la diligencia específica que corresponda a sus personales condiciones.

El deportista tiene derecho a la ocupación efectiva (tiene derecho, no a jugar los partidos, sino que tiene derecho a los entrenamientos y actividades de preparación deportiva).

La jornada laboral del deportista alcanza, no sólo el tiempo de ejecución del deporte ante el público, sino también el dedicado al entrenamiento y preparación.

En lo relativo a la explotación comercial de la imagen de los deportistas habrá que estar a lo pactado individual o colectivamente.

Las cesiones temporales de un club a otro, si es mediante prestación económica, el jugador cedido tiene derecho al 15% de esa prestación económica, y en el supuesto de cesión recíproca, cada jugador cedido tiene derecho, como mínimo, a la doceava parte de su remuneración anual frente al club de procedencia.

Deportistas profesionales

En principio, aquel deportista que perciba al menos mensualmente el salario medio interprofesional, se considera que es un deportista profesional.

Extinción del contrato

El contrato se extingue por lesión del deportista, que le incapacite permanentemente para la práctica del deporte.

En el supuesto de despido improcedente, la empresa (el club) nunca tiene obligación de readmitirle, y la indemnización es de 2 meses de salario por año de servicio.

En el supuesto de extinción del contrato por voluntad del deportista sin que exista incumplimiento previo del club, trae consigo una indemnización (cláusula de rescisión) que, en el supuesto de que no esté previamente establecida, fijará el juez laboral.

De esta cantidad (cláusula de rescisión), si es fichado por otro club dentro del año siguiente a la rescisión de su contrato, pues este club, responde subsidiariamente de esa indemnización.

LoS CoNFLiCToS CoLeCTiVoS. CoNCePTo Y TiPoS

Podemos definir al conflicto laboral en general como toda controversia o discusión manifestada externamente entre empresarios y trabajadores y relativa a las condiciones de trabajo. Ej: discrepancias en torno al salario

Clases de conflictos:

1. Conflictos individuales y conflictos colectivos: el conflicto individual enfrenta a un trabajador singular con un empresario también singular, y tiene su origen en un contrato de trabajo individual que les une o ha unido.

El conflicto colectivo, por el contrario, enfrenta a uno o varios empresarios con una pluralidad de trabajadores, es decir, para que se pueda hablar de conflicto colectivo tiene que haber que una de las partes del enfrentamiento sea una pluralidad. En el otro lado puede haber uno o varios empresarios.

No sólo basta con que haya una pluralidad de trabajadores, sino que también tiene que haber un interés genérico de todos ellos.

2. Conflictos jurídicos y conflictos económicos: son conflictos jurídicos los que se refieren a la aplicación o interpretación de una norma jurídica que ya existía con anterioridad al conflicto.

Son conflictos económicos o de intereses aquellos que pretenden crear esa norma.

La eXTeRioRiZaCióN DeL CoNFLiCTo

En sentido amplio, un conflicto laboral al igual que cualquier otro conflicto de la vida ordinaria se exterioriza cuando las dos partes a las que afectan tienen conocimiento de la situación de malestar. En el campo del derecho del trabajo y en relación con los conflictos colectivos existen unos modos usuales o habituales de exteriorizarse y en unos casos estos modos van acompañados de la cesación en el trabajo, fundamentalmente huelga y cierre patronal, y otros modos que no cesan en el trabajo. Como modos más característicos sin cesación en el trabajo son, entre otros:

- negativa a utilizar los transportes de la empresa
- negativa a utilizar los comedores

– ocupación del centro de trabajo

No obstante, hay exteriorizaciones sin cesación en el trabajo.

PiQueTeS

Aquel grupo de trabajadores que tratan con su conducta de informar de la existencia de un conflicto colectivo, y en su caso animar a otros trabajadores a que se sumen a dicho conflicto. La actividad de los piquetes en la medida que tiene un carácter de publicidad o información del conflicto, es una actividad lícita. Empieza a ser ilícita cuando cometen directamente acciones violentas sobre las personas o cosas y en supuestos de piquetes masivos que vulnerando la libertad de otros trabajadores, por ejemplo, les impide acceder al puesto de trabajo.

Para determinar la licitud o la ilicitud de la actuación de los piquetes, habrá que estar a cada caso concreto, es decir, y así lo ha establecido el Tribunal Constitucional, la actividad de los piquetes es ilícita cuando su actitud excede de la mera presión moral.

BoiCoT

Llamamiento que hacen los trabajadores en conflicto a otros trabajadores o al público en general para que no adquieran o no utilicen los bienes y servicios producidos por el empresario con el que están en conflicto. Cuando el boicot se produce como medida adicional a una huelga, se llama boicot de apoyo, y cuando es independiente de una huelga, se llama boicot simple.

La HueLGa. CoNCePTo Y CLaSeS

Podemos definir a la huelga como la suspensión colectiva y concertada en la prestación laboral por iniciativa de los trabajadores.

Se trata de una suspensión en la prestación laboral, que por la huelga no se va a realizar una de las prestaciones básicas de los trabajadores, que es su deber de trabajar.

La huelga es una suspensión COLECTIVA del trabajo, es decir, que tiene que afectar a una pluralidad o colectividad de trabajadores. La huelga de un solo trabajador no es tal huelga, sino una falta de asistencia injustificada al trabajo.

La huelga es un DERECHO INDIVIDUAL DE EJERCICIO COLECTIVO. Se trata de una suspensión de la relación laboral, es decir, no de una cesación definitiva. El trabajador en huelga no exterioriza la voluntad de extinguir la relación, sino meramente de suspenderla.

La suspensión en la prestación del trabajo en que consiste la huelga tiene que ser concertada, es decir, tienen que decidirla o la mayoría de los trabajadores en asamblea, o bien la mayoría de los representantes sindicales.

La suspensión del trabajo en que consiste la huelga tiene que adaptarse por iniciativa de los trabajadores, en lo que se diferencia fundamentalmente la huelga del cierre patronal, en que la suspensión del trabajo se acuerda por el empresario.

Huelga legal:

Aquella que en su desarrollo y contenido (requisitos de procedimiento y de fondo) se ajusta al ordenamiento jurídico.

Huelga ilegal:

Aquella que en su desarrollo y contenido no se ajusta al ordenamiento jurídico.

Huelga laboral y huelga extralaboral:

Aquella que realizan los trabajadores en sentido estricto, es decir, que tienen un contrato de trabajo como trabajadores por cuenta ajena y aquellos otros asimilados, como son los funcionarios públicos. La huelga extralaboral es al contrario q la huelga laboral.

Huelga laboral:

Aquellas que tienen finalidad estrictamente laboral o profesional, es decir, es aquella que exterioriza un conflicto de trabajo con la finalidad de obtener ventajas profesionales o laborales.

Huelga política:

Son aquellas que se inician o se sostienen por motivos estrictamente políticos, ajenos al interés profesional de los trabajadores afectados. Las estrictamente políticas son ilegales, con unas matizaciones; tanta huelga política es una huelga general revolucionaria, aunque no se considera ilegal aquella huelga, general o no, cuando se trata de censurar la política social de un determinado Gobierno.

Huelga ordinaria:

Es la normal, aquella que afecta a las relaciones particulares de unos determinados trabajadores con sus propios empresarios y relativa dicha huelga a las relaciones de trabajo concretas que vinculan a esos trabajadores con esos empresarios.

Huelga de solidaridad o de simpatía:

El conflicto no afecta directamente a quien se pone en huelga, es decir, no afecta a sus propias condiciones de trabajo, sino a las de terceras personas.

Huelgas que suceden durante la vigencia de un convenio colectivo:

Durante la vigencia de un convenio, son ilegales todas las huelgas en relación con el mismo, que pretendan su modificación, salvo en dos supuestos: que el empresario incumpla totalmente el convenio o que haya cambiado radicalmente las circunstancias que se tuvieron en cuenta cuando se pactó ese convenio.

REBUS SIC STANTIBUS: Que las cosas así permanezcan.

Huelgas que suceden cuando no está vigente un convenio colectivo:

Cuando no está vigente el convenio las huelgas son siempre legales, para intentar negociar el convenio.

Huelgas en sectores o servicios ordinarios:

Son las normales que aunque produzcan un daño al empresario y a los usuarios de dichos servicios, no causa grandes dificultades al público o a los bienes y servicios esenciales de la comunidad.

Huelgas en sectores o servicios esenciales:

Son sectores o servicios esenciales el transporte, los hospitales, el suministro eléctrico y de agua, la recogida de basura

La huelga de servicios esenciales es legal, lo único que la autoridad gubernativa correspondiente establece lo que se denomina los decretos de servicios mínimos; estos decretos establecen aquellas actividades o puestos de trabajo concretos de los servicios esenciales que nunca pueden ponerse en huelga, es decir, se limita en estos servicios esenciales el derecho constitucional a la huelga.

ReQuiSiToS y CoNTeNiDo De La HueLGa:

La huelga tiene unos requisitos de fondo que son los que la delimitan y la distinguen de otras figuras afines. Estos requisitos son los que, implícitamente, hemos expuesto al explicar el concepto y clases de huelga con el análisis de los mismos.

Al lado de estos requisitos de fondo existentes, hay unos requisitos de procedimiento, que son los siguientes:

La huelga, para su declaración requiere de un acuerdo expreso, bien de los representantes de los trabajadores, bien de los propios trabajadores a quienes directamente afecta.

Dicho acuerdo debe comunicarse al empresario o empresarios afectados y, en su caso, a la administración laboral. El escrito en el cuál se comunique la huelga ha de contener al menos los siguientes datos (objetivos de la huelga, negociaciones previas que se hayan llevado a cabo antes de la huelga, la ficha de comienzo de la huelga y la composición del comité de huelga). Esta comunicación o preaviso debe notificarse con, al menos, 5 días de naturales de antelación a la fecha de su comienzo o 10 días naturales en el supuesto de empresas encargadas de servicios públicos.

La huelga que omitiera este aviso es una huelga ilegal.

CoNTeNiDo De La HueLGa:

El contenido de la huelga, o lo que es lo mismo, su desarrollo, al consistir en una cesación en la prestación de los servicios, no tiene una regulación especial, no obstante, existen algunas figuras colaterales dentro del desarrollo de la huelga a las que nos vamos a referir:

Comité de huelga:

Lo forman como máximo 12 trabajadores afectados por el conflicto. Es el competente para realizar todo tipo de actuaciones mientras dure la huelga para intentar solucionar el conflicto, teniendo la obligación legal de negociar para tratar de llegar a un acuerdo. Es obligación fundamental del comité de huelga garantizar que se prestarán los servicios necesarios de seguridad durante la huelga y todos aquellos precisos para que la actividad pueda reanudarse cuando la huelga termine. Los trabajadores encargados de estos servicios de seguridad los nombra de común acuerdo el comité de huelga con el empresario, siendo obligatoria la prestación de estos servicios hasta el punto de constituir causa de de despido para aquellos trabajadores que, sin justificación se nieguen a prestarlos.

FiNaLiZaCiÓN De La HueLGa:

Tres son los modos posibles de terminación de la huelga:

El desistimiento.

El acuerdo.

El arbitraje obligatorio.

DeSiSTiMieNTo:

Puede suceder en cualquier momento, normalmente se debe a dos causas; por un lado, porque se hayan logrado los objetivos previstos por la huelga, o por haber agotado su capacidad de resistencia.

ACueRDo (o PaCTo De LaS PaRTeS eN CoNFLiCTo):

El acuerdo que ponga fin a la huelga tendrá la eficacia de lo convenido colectivamente.

ARBiTRaJe oBLiGaToRio o LauDo:

Esta forma excepcional de acabar las huelgas la puede imponer el Gobierno teniendo en cuenta la excesiva duración ya de una huelga, las consecuencias perjudiciales de la misma, las posturas absolutamente enfrentadas de las partes, el perjuicio grave para la economía nacional, etc.

El Gobierno nombra a uno o varios árbitros para que dicten un laudo, una resolución, que las partes en el conflicto deben cumplir y con lo que se acaba la huelga.

EFeCToS De La HueLGa:

Es preciso hacer dos tipos de distinciones:

Efectos de la huelga respecto de los trabajadores huelguistas y de los no huelguistas.

Efectos de la huelga respecto de los trabajadores huelguistas distinguiendo si se trata de huelga legal o ilegal.

- **Efectos de la huelga respecto de los trabajadores no huelguistas:**

- Estos trabajadores que sigan prestando sus servicios durante la huelga en las mismas condiciones de lugar, tiempo y modo, el efecto característico y con independencia que la huelga sea legal o sea ilegal es que la misma no les afecta para nada, ni en cuanto a sus condiciones laborales, ni de Seguridad Social.

- **Efectos de la huelga sobre los trabajadores huelguistas si la huelga es legal:**

- Lo primero que ocurre es que se suspende la relación contractual y el trabajador no tiene obligación de ir a trabajar ni el empresario obligación de abonarle su salario, teniendo derecho el trabajador a la reserva de su puesto de trabajo cuando acabe la huelga.
- Respecto al descuento del salario, el trabajador no sólo no va a percibir el salario de los días de huelga, sino tampoco la parte proporcional correspondiente a esos días de de pagas extraordinarias de descanso semanal y festivo, etc.
- En cuanto a las vacaciones, los días de huelga legal, en principio, computan como días trabajados a efectos de las vacaciones.
- Sobre los efectos de la huelga sobre la Seguridad Social se debe decir que se produce una situación de alta especial. Durante esta situación no hay obligación de cotizar ni tampoco se perciben (si se produjeran durante la huelga) prestaciones por desempleo o por IT (baja). En consecuencia y en materia de Seguridad Social, a lo único que se tiene derecho es a la asistencia sanitaria.
- **Efectos de la huelga ilegal para los trabajadores huelguistas:**
- En principio, la huelga ilegal, al igual que la legal, no extingue la relación laboral, solamente la suspende. Salvo en los supuestos de participación activa en la huelga ilegal. Se entiende por participación activa en huelga ilegal cuando se cumplen las siguientes condiciones:

Instigación o inducción a la huelga ilegal.

Participación en piquetes violentos.

Singularizarse o individualizarse en la huelga ilegal.

- El resto de los efectos de la huelga ilegal en cuanto a los salarios y seguridad social son exactamente iguales que los de la huelga legal. La única distinción es que la huelga ilegal afecta a las vacaciones, es decir, por los días en que se está en huelga ilegal, se puede descontar la parte proporcional del derecho a vacaciones.
- **CieRRe PaTRoNaL (LoCK – ouT):**
- Es la suspensión colectiva del trabajo por iniciativa del empresario. Es de alguna manera la otra cara de la moneda en relación con la huelga.
- **CLaSeS De CieRRe PaTRoNaL:**
- Una primera clasificación sería:

Cierres agresivos.

Cierres defensivos o de reacción.

- **CieRReS aGReSiVoS:**
- Es cuando la iniciativa del conflicto la marca o impone el empresario, es, por decirlo así, el empresario quien crea el conflicto, pues trata de imponer unas determinadas condiciones de trabajo a sus trabajadores. Cuando este cierre se produce no existe un conflicto previo por parte de los trabajadores.
- **CieRReS DeFeNSiVoS o De ReaCCióN:**
- Supone la existencia de un conflicto previo por parte de los trabajadores (no necesariamente una huelga) ante cuyo conflicto el empresario reacciona o se defiende clausurando las instalaciones, cerrando la empresa.
- Una segunda clasificación podría ser:

Cierres laborales.

Cierres extralaborales.

Por solidaridad.

Cierres políticos.

- **CieRReS LaBoRaLeS:**
- La clausura de la empresa responde a un conflicto laboral.
- **CieRReS eXTRaLaBoRaLeS:**
- La clausura de la empresa no responde a un conflicto laboral.
- **PoR SoLiDaRiDaD:**
- El empresario lo efectúa para solidarizarse con otro u otros empresarios por un conflicto ajeno al de su propia empresa.
- **CieRRe PoLíTiCo:**
- Cuando la finalidad del cierre es presionar al Gobierno para que adopte unas determinadas medidas, cuando no, lo que se pretende es derribar al Gobierno.
- Una tercera clasificación:

Cierres patronales lícitos.

Cierres patronales ilícitos.

- **CieRRe PaTRoNaL LÍCiTo:**
- Son aquellos en los que las causas que los motivan y su desarrollo se ajusta al ordenamiento jurídico.
-

- **CieRRe PaTRoNaL iLíCiTo:**

- El caso contrario al del cierre patronal lícito.

- **RéGiMeN JuRíDiCo Y eFeCToS DeL CieRRe PaTRoNaL:**

- En principio, en nuestro derecho son ilícitos todos los cierres patronales salvo los de carácter defensivo y que se basen exclusivamente en alguno de estos tres motivos:

Notorio peligro de violencia para las personas o daño grave en las cosas. Esta amenaza de peligro ha de ser real e inminente.

En los supuestos de ocupación ilegal del centro de trabajo por parte de los trabajadores.

Irregularidades graves que impidan de manera grave el proceso productivo.

En cuanto al proceso del cierre patronal, el empresario debe notificar a la autoridad laboral que ha cerrado la empresa con indicación de los motivos que ha tenido para ello.

El cierre patronal sólo puede durar el tiempo imprescindible en que duren los motivos que lo han producido, es decir, en el momento que desaparezca alguno de los tres motivos que hemos citado, en ese momento, tiene que concluir el cierre patronal.

EFeCToS DeL CieRRe PaTRoNaL, DiSTiNGuiENDo Si eStE eS LíCiTo o iLíCiTo:

Si es lícito: Tiene, respecto de los trabajadores, los mismos efectos que la huelga lícita.

Si es ilícito: Supone, entre otros efectos, que el empresario debe abonar a sus trabajadores sus salarios ordinarios como si hubieran ido normalmente a trabajar y asimismo, tiene que cotizar por ellos a la seguridad social como si se tratara de trabajo ordinario.