

TEMA 1 – CONCEPTO Y SUSTANTIVIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO

No siempre que exista una relación jurídica entre 2 personas y cuyo objeto sea el trabajo de una de ellas, esa relación jurídica interesará al derecho del Trabajo.

Cualquier profesión, como transportista, economista, puede ser objeto de regulación por el derecho Mercantil, derecho Laboral. Lo que interesa es la prestación de unos servicios y la obtención de unos resultados y estos se pueden obtener tanto a través de un contrato de trabajo de carácter laboral, como a través de un contrato de arrendamiento de obra o arrendamiento de servicios (este contrato es de naturaleza civil).

El DT se ocupa del trabajo que reúne las siguientes características:

- **Trabajo humano, y este puede ser bien manual bien intelectual. El DT en su origen era sólo enfocado al trabajo obrero, por eso la diferenciación.**
- **Trabajo que se preste en régimen de libertad o voluntariedad en contraposición a regímenes de esclavitud o servidumbre.**
- **Trabajo productivo: aquel trabajo a través del cual el hombre obtiene medios materiales o bienes económicos precisos para subsistir, siendo indiferente que el bien sea directamente consumible o que el bien sea para procurarse bienes consumibles. La causa final del trabajo productivo es la subsistencia del trabajador y su familia.**

La retribución puede ser en especies o en dinero:

- Especies: bonos o algo similar que puede servir para pagar el colegio de los hijos o la vivienda del trabajador o bonos para comidas.. esto es directamente consumible.
- Dinero: sirve para obtener bienes consumibles.

Como máximo el 30% del salario se puede dar en especies. El 70% tiene que ser siempre dinero. La única excepción al porcentaje que se puede pagar en especie es la relación laboral especial del personal al servicio del hogar familiar: éstos pueden obtener hasta un 45% en especie o en concepto de alojamiento y manutención.

- **Trabajo por cuenta ajena, en contraposición al trabajo autónomo o por cuenta propia.**

Ajenidad o trabajo por cuenta ajena > del trabajo se obtienen unos frutos y esos frutos obtenidos son atribuidos inicial y directamente a una persona distinta de aquella que realiza el trabajo (empleador o empresario).

- **Trabajo retribuido = que a través de ese trabajo se perciba una remuneración o un salario.**

Si los frutos se atribuyen directamente al empresario, éste tiene que recompensar la cesión de esos bienes o frutos y la recompensa es a través del salario.

En resumen:

- El Derecho del Trabajo se ocupa únicamente del trabajo que reúna las características que acabamos de señalar. Es importante tener en cuenta que una misma actividad puede ser o no objeto del DT dependiendo de que reúna o no reúna las mencionadas características.
- Todo esto se encuentra recogido en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

- Existen relaciones laborales:
- Excluidas: por carecer de alguna de las cinco características señaladas quedan fuera del ámbito de aplicación del ET y por tanto también quedan excluidas de lo que será el DT. Estas exclusiones se encuentran en el artículo 1 párrafo 3º del Estatuto de los Trabajadores.

Relaciones laborales excluidas:

- **Funcionarios al servicio de las Administraciones públicas.**
- Prestaciones personales obligatorias (mili, objeción de conciencia, jurado, mesas electorales). Falta voluntariedad.
- Administradores o consejeros delegados de aquellas empresas que tengan la forma jurídica de sociedad.
- Trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad. Falta salario.
- Trabajos familiares salvo que se demuestre la condición de asalariado. Falta ajenidad.
- Los intermediarios autónomos en operaciones mercantiles. Falta remuneración en algunos casos, cuando el trabajo no ha sido satisfactorio.
- Los transportistas que sean titulares de autorizaciones administrativas que realizan su trabajo con vehículo propio.
 - Comunes: son las que regula el título 1º del Estatuto de los Trabajadores.
 - Especiales: dadas sus peculiaridades están sometidas a regímenes especiales, están reguladas en el artículo 2º del ET.

Ejemplo trabajador en servicios penitenciarios (penados)

servicio del hogar familiar

personal de alta dirección

deportistas profesionales

artistas en espectáculos públicos

trabajadores minusválidos, etc.

+ Jurisprudencia.

TEMA 4 – FUNCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

El derecho del trabajo es un fenómeno histórico reciente que se remonta a fines del s XIX o principios del XX. No obstante podremos hablar de un régimen anterior del derecho del trabajo.

En una 1ª etapa del DT el título de apropiación del trabajo se basaba en la propiedad o en el dominio que ejercía el señor sobre el esclavo o sobre el siervo.

En la Edad Media ya existía un régimen de trabajo libre: el régimen gremial. Los gremios eran agrupaciones de trabajadores del mismo sector. Estaban constituidos por aprendices, oficiales y maestros. Era un régimen cerrado. Cuando los maestros se cerraron en banda y no quisieron que los oficiales pasaran a ser maestros, empezó el fin del régimen gremial.

Serán las revoluciones burguesas del s XIX las que establezcan las bases para que exista un libre intercambio entre trabajadores y empresarios.

A finales del s XIX comienzan las primeras normas reguladoras del trabajo por cuenta ajena pero estas normas son escasas y no constituyen un verdadero derecho del trabajo sino que formarían parte de lo que se conoce con el nombre de Derecho Común o Civil.

El Código Civil de 1888 regula el trabajo asalariado. Esta regulación estaba basada en el libre acuerdo de voluntades entre dos sujetos que formalmente eran libres e iguales.

El DT surge como reacción frente a esta situación en la medida en que es falso que exista igualdad entre las partes y en realidad lo que subyace es una relación entre sujetos desiguales en la que continuamente existirá conflicto de intereses. El trabajador desea cobrar lo máximo y el empresario desea pagar lo mínimo. Frente a esta desigualdad nacerá el DT, como un derecho compensatorio cuya finalidad será la tutela del trabajador en cuanto que el trabajador es la parte débil y subordinada al empresario.

NACIMIENTO Y DESARROLLO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El DT nace como conjunto de normas aisladas y en pequeña cantidad, que están dirigidas a proteger al trabajador y también a pacificar el conflicto social entre los trabajadores y los empresarios. En término generales las primeras leyes laborales fueron de carácter excepcional; se dedicaban a regular entre otras materias las siguientes: el trabajo de menores, el trabajo de las mujeres y las materias todas de accidentes laborales.

Progresivamente las leyes laborales se fueron extendiendo a otras materias como jornadas, descansos, salarios hasta que llegaron a constituir un derecho especial basado en principios propios, distinto a los principios del derecho civil:

- Irrenunciabilidad de derechos. Los derechos laborales son irrenunciables.
- No discriminación en las relaciones laborales.
- Pro-operario.

EVOLUCIÓN DEL DT EN ESPAÑA.

- Las primeras leyes laborales (o primera legislación social)
- La formación del DT
- Consolidación del DT
 - La dictadura de Primo de Rivera
 - República
 - Etapa franquista
- La transición política
- La democracia con la Constitución Española del 27 de diciembre de 1978

1. Las primeras leyes laborales.

Fue en el año 1873 cuando apareció la primera legislación social, con la denominada Ley de Benot. Fue la primera ley laboral y entre sus dictados estaban:

- prohibió el trabajo de menores de 10 años
- limitó la jornada de trabajo para los menores de 15 años
- prohibió que los menores realizaran trabajos considerados peligrosos

Las primeras leyes laborales no tuvieron carácter sistemático y respondían a preocupaciones protectoras.

Desde 1873 hasta 1917 se suceden una serie de normas en las que se colocarán las primeras piedras del DT.

En las relaciones colectivas, también en esta época aparecen una serie de normas como la ley de asociaciones de patronos y obreros de 1877, y la ley española de huelga de 1909.

2. La formación del DT.

Abarca el periodo comprendido entre 1917 – 1923. Esta etapa será de gran importancia, ya que supondrá la ruptura con el dogma liberal de no intervención en la regulación de las relaciones de trabajo. Aparecerán normas como:

- leyes de descanso dominical
- leyes de prohibición de trabajo nocturno a mujeres
- leyes de inembargabilidad de salario
- ley de la silla

En 1917: se asiste al nacimiento de la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo). Existirá una legislación preocupada por problemas económicos en conexión con los problemas sociales.

3. Consolidación del DT.

El DT aparece como un sistema dotado de principios propios, y con verdadera independencia frente a otras ramas del ordenamiento jurídico.

- La dictadura de Primo de Rivera 1923 – 1930

La norma laboral más importante de esta época es el Código de Trabajo (1926). Su regulación se centra básicamente en el contrato de trabajo.

También aparece la Organización Corporativa Nacional en la que se encuentran los comités paritarios.

El Comité Paritario es una organización formada por 5 vocales de la parte patronal, 5 de los trabajadores y 1 presidente. Los CP se organizaban por profesiones y solían tener condiciones de trabajo, horarios, descansos, salarios, etc.

- Segunda República 1931 – 1939

En esta época, la norma laboral más importante es la ley de contrato de trabajo (1931). Novedades:

- aparece la huelga como causa suspensiva del contrato de trabajo
- se va a exigir la causalidad en el despido
- aparece aunque con poco desarrollo la primera normativa sobre convenios colectivos

- Etapas Franquista 1939 – 1976

Las normas laborales básicas eran:

- el Fuero del Trabajo (1938)
- la Ley del Contrato de Trabajo (1944)

Aparece la conocida Organización Nacional Sindicalista, que organizaba a trabajadores y empresarios en un sindicato único y obligatorio, inspirada en los principios de unidad, totalidad y jerarquía.

En esta época tanto la huelga como el cierre patronal serán considerados delitos. Y por último en esta época existía una concepción comunitaria de la empresa. Se creará que la empresa es una unidad productiva donde el capital y el trabajo humano están subordinados al bien común.

- La transición política 1976 – 1978.

Tras un intento fallido de reformar el régimen de Franco se produjeron una serie de reformas que provocaron el cambio de un régimen autoritario a un régimen democrático. Las principales normas de carácter laboral de esta época son dos:

- ley de Relaciones Laborales (1976)
- ley 1/1977, de asociación sindical, la cual es la 1ª que tras el franquismo reconoce a sindicatos y patronal tal y como los entendemos ahora.

4. Constitución Española del 27 de diciembre de 1978

La Constitución instauro un régimen democrático y pluralista. Algunos han dicho que la constitución es un texto nacido del compromiso porque reconoce la libertad de empresa, en el marco de una economía de mercado y porque reconoce a los trabajadores una serie de derechos individuales y colectivos.

- de carácter individual:

derechos a un salario justo, seguridad e higiene en el trabajo, jornada, vacaciones.

- carácter colectivo:

derecho de libertad sindical y de huelga o conflicto colectivo.

NOTAS QUE CARACTERIZAN AL DERECHO DEL TRABAJO

1. Carácter dinámico del DT.

Decimos que es dinámico porque el DT es una rama del ordenamiento jurídico sometida a constante evolución. Esta evolución tiene lugar en virtud de cambios tecnológicos, de conflictos ideológicos y por supuesto de la presión de la política económica.

2. Tiene contradicciones internas.

Estas contradicciones se deben a la oposición inevitable de intereses entre trabajadores y empresarios. Así, toda ventaja o conquista social de los trabajadores se traduce normalmente en mayores costes o mayores cargas para los empresarios.

Ej: en materia de salarios existe un conflicto económico ya que para el trabajador el salario es su medio de vida y para el empresario es un coste de producción.

El DT español se enfrenta actualmente con 2 grandes retos:

- tiene que desarrollar adecuadamente los derechos y los principios constitucionales
- se tiene que acomodar a las exigencias de un mercado cada vez más competitivo derivado de la internacionalización de los sistemas de producción y, por supuesto, de la integración de España en la UE.

LAS FUENTES DEL DERECHO.

- TEMA 5: fuentes estatales
- TEMA 6: fuentes convencionales

+ autonomía colectiva de las partes

+ convenio colectivo

- TEMA 7: norma laboral internacional

+ los pactos internacionales

+ la O.I.T.

+ la Comunidad Europea

TEMA 5 – FUENTES ESTATALES

Las normas jurídicas son reglas generales dirigidas a una colectividad impersonal y a la vez están dotadas de coactividad (de obligado cumplimiento).

Las normas jurídicas son el resultado de la actividad reguladora para la que se encuentran legitimados determinados poderes sociales, a los que denominamos poderes normativos; son el origen o la fuente de las normas. Existe una pluralidad de poderes normativos.

Haciendo referencia al DT existe básicamente un *poder normativo interno* y un *poder normativo internacional*.

Dentro del **PN interno** nos encontramos 3 poderes normativos:

- **PN del Estado.** Con poder legislativo y poder reglamentario.
- **PN de las partes o de los contendientes sociales:** sindicatos y patronales que legislan a través de convenios colectivos.
- **PN de las colectividades laborales informales.** De este PN emana una norma no escrita: costumbre.

El **PN internacional** lo detentan entes supranacionales como por ejemplo la UE o la OIT (organización internacional del trabajo).

En el DT o en cualquier rama del ordenamiento jurídico se entiende por fuente:

- tanto las **fuentes en sentido material** (poderes sociales que pueden fijar normas jurídicas: Estado, sindicatos, patronal)
- como también las **fuentes en sentido formal** (los instrumentos o las formas por medio de las cuales se establecen las normas).

Las **fuentes formales** del ordenamiento jurídico español son:

- Constitución
- Normas Comunitarias o internacionales
- Leyes
- Reglamentos

- Convenios colectivos
- Costumbres
- Principios Generales del Derecho

DÓNDE ESTÁN REGULADAS LAS NORMAS DEL DT

Las normas del DT están reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, en concreto en el artículo 3 párrafo 1º.
Características:

- Es una enumeración incompleta. No se contemplan ni las normas internacionales ni los Principios Generales del Derecho.
- Existencia de una fuente propia del DT: el convenio colectivo (a partir de 1995 es obligatorio). Esta no va a existir en otras ramas del ordenamiento jurídico.
- El contrato del trabajo se incluye como fuente del DT en este artículo. El CT, como todo contrato tiene fuerza de ley entre las partes contratantes, no obstante, en esta rama del derecho, el contenido mínimo de la relación laboral viene determinado por las normas. Por este motivo, la voluntad de las partes tendrá escasa aplicabilidad como fuente reguladora de la relación laboral.
- En el DT existen determinadas normas que tienen un carácter de generalidad, esto es, que se dirigen genéricamente a todos los sujetos destinatarios del DT con independencia de su encuadramiento profesional o territorial, (ej.: Ley del ET). Por el contrario, existen normas que se refieren únicamente a ciertos grupos o sectores de trabajadores y empresarios delimitados por razones industriales, profesionales o territoriales (ej.: convenios colectivos).

LA CONSTITUCIÓN DE 1978

La Constitución del trabajo proclamado como derecho y como deber del ciudadano.

Esto lleva a pronunciamientos sucesivos en la Constitución, tanto de derechos laborales estrictos (derecho de huelga, derecho a la negociación colectiva, etc.), como de derechos generales que tienen una proyección laboral (derecho a la dignidad, a la no discriminación, a la tutela judicial efectiva <art. 24>; todos los españoles tenemos derecho a acudir a un juicio y tener una serie de garantías = derecho a acceder a la justicia, se da tanto en el DC como en el DT).

La idea de que el trabajo es un bien jurídico necesitado de tratamiento especial se observa en todas las declaraciones constitucionales actuales. Estas están influidas por las declaraciones contenidas en los pactos internacionales de los derechos humanos <art. 10.2 Const.>

La Constitución Española dedica un tratamiento de primerísima importancia al trabajo asalariado, repartido a lo largo de todos sus artículos. Podemos decir que el contenido de la CE en materia laboral se puede clasificar en 3 grandes grupos:

- derechos fundamentales y libertades públicas
- derechos y deberes de los ciudadanos
- principios económicos y sociales
- **Derechos fundamentales y libertades públicas.**

Entre los derechos fundamentales de la CE sólo tienen contenido específicamente laboral 2 de ellos:

- derecho de libertad sindical <28.1>
- derecho de huelga <28.2>

Además de estos dos derechos fundamentales existen otros que tienen repercusión en las RR.LL:

- igualdad <14>
- libertad ideológica <16>
- tutela judicial efectiva <24>

• El contenido de la libertad sindical comprende:

- *Sentido positivo*: el derecho a fundar sindicatos y el derecho a afiliarse al sindicato de tu elección, también comprende el derecho de los sindicatos a formas confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales.

– *Sentido negativo*: nadie puede ser obligado a afiliarse a un sindicato.

• El derecho de huelga.

Derecho a huelga <Art. 28, 2 > *Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.*

•

• Grupo de los derechos y deberes de los ciudadanos

Entre los Derechos y deberes de los ciudadanos destacan:

- Artículo 35,1. C.E.: *Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.*
- Artículo 37, 1. C.E. : *La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.*
- Artículo 37, 2. C.E. : *Se reconoce el derecho de los trabajadores u empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo (huelga). La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que pueda establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.*
- Artículo 38. C.E. : *Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación.*

• Principios rectores de la política social y económica.

Encontramos los siguientes artículos:

- Artículo 40,1. C.E. : *Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo.*

(Redistribución de la renta, pleno empleo).

- Artículo 40, 2. C.E. : *Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.*

(Formación profesional. Jornada y descanso laboral)

- Artículo 41. C.E. : *los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.*

(Seguridad Social)

- Artículo 42. C.E. : *El Estado velará especialmente por la salvaguardia de los derechos económicos y sociales de los trabajadores españoles en el extranjero y orientará su política hacia su retorno.*

(Emigrantes)

LA LEY

De acuerdo con la CE, la soberanía nacional reside en el pueblo español, del que emanan los poderes del Estado.

Las Cortes Generales, esto es: Congreso y Senado ejercen la potestad legislativa en cuanto representan al pueblo español.

La CE distingue dos tipos de leyes: orgánicas y ordinarias.

- Las leyes orgánicas son las más importantes tanto por las materias que regulan (los dos derechos fundamentales), como por los requisitos que se requieren para su aprobación (mayoría absoluta en el Congreso).
- Las leyes ordinarias regulan materias como la negociación colectiva, medidas de conflicto colectivo, toda la materia de contrato de trabajo (en ET), etc.

Al margen del procedimiento de elaboración de leyes ordinarias y orgánicas, las Cortes Generales pueden delegar en el Gobierno la potestad de dictar normas con rango de ley.

Esta delegación que hace el Congreso en favor del Gobierno es debido a exigencias de eficacia y rapidez normativa.

Se lleva a cabo a través de los decretos legislativos que puede dictar el Gobierno con carácter provisional debido a situaciones de extraordinaria y urgente necesidad; es lo que se conoce con el nombre de Decreto – Ley.

LOS REGLAMENTOS

La potestad legislativa en sentido estricto (facultad de dictar leyes) la ostentan las Cortes Generales. Pero además el propio Gobierno ostentará también una potestad de carácter normativo, original y no delegada que recibirá el nombre de Potestad Reglamentaria. Ésta se atribuye al gobierno por lo tanto los reglamentos tendrán que ser aprobados por decreto acordado en el consejo de ministros.

LAS NORMAS LABORALES DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

La nueva organización territorial del Estado implantada en la CE plantea el problema de la distribución de competencias entre la potestad normativa del Estado y de las propias CC.AA.

Las CC.AA. disponen de poder normativo en aquellas materias que según la propia CE sean de su competencia. No obstante el poder normativo autonómico en materia laboral es muy reducido ya que a tenor del <art. 149.1.7> es competencia exclusiva del Estado la legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por las CC.AA.

OTRAS FUENTES:

- LA COSTUMBRE LABORAL
- LA JURISPRUDENCIA
- PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO

LA COSTUMBRE

- La costumbre laboral es una norma que el DT comparte con otros sectores del ordenamiento jurídico. El origen de la costumbre lo encontramos fuera del poder del Estado aunque su carácter de fuente del derecho dependa de la voluntad estatal.
- La costumbre laboral es aplicable única y exclusivamente cuando no exista ley.
- La costumbre no puede ser contraria ni a la moral ni al orden público para que sea lícita.
- Para poder hablar de costumbre laboral. Ésta tiene que reunir dos caracteres:
 - Ser de *carácter local*. Quiere decir, que la costumbre aplicable en una localidad no puede ser válidamente alegada en otra localidad.
 - Ser de *carácter profesional*. Quiere decir que la costumbre utilizada en una determinada profesión no puede ser invocada fuera de la misma.

JURISPRUDENCIA

La jurisprudencia es la doctrina legal reiterada del Tribunal Supremo.

Complementará el ordenamiento jurídico y tiene una gran aplicabilidad práctica debido a que las normas efectúan regulaciones de carácter general que tienen que aplicarse a casos concretos.

El <art. 14> de la CE: proclama el derecho de igualdad ante la ley. Este derecho comprende también el derecho a la igualdad en la aplicación de la misma. Esto significa que un mismo tribunal no puede aplicar la ley de forma distinta en supuestos idénticos.

PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO.

El DT está informado por unos principios propios. En esta rama del derecho resultan aplicables tanto los principios generales del derecho, comunes a todas las ramas del ordenamiento jurídico como unos principios generales del derecho específicos. Los principios generales del DT:

- De norma mínima
- De condición más beneficiosa

- De irrenunciabilidad de derecho
- Pro-operario: cuando una norma laboral es susceptible de diversas interpretaciones deberá aplicarse lógicamente la que resulte más favorable al trabajador.

Los principios generales del DT inspiran todo el ordenamiento pero su mayor aplicabilidad práctica se encuentra en el momento de aplicar o interpretar normas.

TEMA 6 – LAS FUENTES CONVENCIONALES

AUTONOMÍA COLECTIVA DE LAS PARTES SOCIALES.

- La fuente especial y típica del DT es el convenio colectivo.
- Nace del poder normativo ejercido conjuntamente por los representantes de los trabajadores y por los empresarios o los representantes de los empresarios.
- Es un poder que se ejercita a través de lo que la CE reconoce en el <art. 37.1>. Este artículo encomienda a la ley que garantice el derecho a la negociación colectiva laboral. El Prof. Alonso Olea define el convenio colectivo como el contrato negociado y celebrado por representaciones de trabajadores y empresarios para regular condiciones de trabajo.

CONVENIO COLECTIVO.

La relación existente entre las normas estatales vistas hasta ahora y los convenios colectivos ha sido una relación de complementariedad; así la finalidad de los convenios colectivos es la de mejorar lo establecido por la ley o la de regular relaciones de trabajo que no están contempladas en la ley.

A la hora de hablar del convenio colectivo tenemos que delimitar la *eficacia jurídica* (valor jurídico) de la *eficacia personal* (quiénes son los destinatarios del convenio).

- En cuanto a **eficacia jurídica** caben dos opciones: la primera es reconocerle *eficacia normativa*, la segunda es reconocerle *eficacia contractual*.
- *Eficacia normativa*. Si se le atribuye a un convenio colectivo significa que el convenio se aplica automáticamente a las RR individuales de trabajo sin necesidad de que exista ningún tipo de acuerdo entre el trabajador y el empresario implicado.
- *Eficacia contractual*. Por el contrario si le atribuimos la 2ª el contenido del convenio no se aplicará automáticamente como una norma sino que generará sólo obligaciones para quienes lo firmen.
- En relación a la **eficacia personal del convenio**, tenemos que distinguir entre aquellos convenios que tienen una *eficacia personal general* y los que tienen *eficacia personal limitada*.
- *Eficacia general*: el convenio afecta a todos los sujetos de un determinado ámbito territorial y funcional.
- *Eficacia limitada*: el convenio afectará exclusivamente a los sujetos firmantes del convenio.

TIPOS DE CONVENIOS COLECTIVOS

Distinguimos entre convenios colectivos *estatutarios* y *extraestatutarios*.

- Estatutarios: son aquellos que se negocian o celebran de acuerdo con las normas contenidas en el título 3º del ET, denominado negociación y convenios colectivos. Tendrán eficacia normativa y por lo tanto serán fuente del derecho.
- Extraestatutarios: son aquellos que se negocian al margen de lo expuesto en el ET.

La naturaleza estatutaria o extraestatutaria de los convenios colectivos no depende de la denominación que le den las partes, sino de que se cumplan o no se cumplan los requisitos contenidos en el capítulo 3º del ET.

La eficacia normativa del convenio colectivo estatutario tiene 3 vertientes:

- Lo dispuesto en el convenio colectivo estatutario regulará las RR entre trabajadores y empresarios sin necesidad de que éstos acepten la aplicación del convenio. Es lo que se conoce como aplicación automática del convenio.
- En el supuesto de que existan cláusulas en el contrato de trabajo de trabajadores vinculados a un convenio colectivo estatutario y que estas cláusulas sean contrarias o peores a las que se establecen en el contrato individual serán nulas y no se aplicarán.
- Está claro que el convenio colectivo estatutario tiene eficacia personal general pues se aplica a todos los empresarios y trabajadores del ámbito funcional o territorial del convenio con independencia de que estos trabajadores o empresarios estén o no estén afiliados a la organización sindical o a la organización empresarial que negoció el convenio.

TEMA 7: LA NORMA LABORAL INTERNACIONAL.

LOS PACTOS INTERNACIONALES

Existen una serie de grandes textos que tienen carácter y alcance mundial. Estos textos tienen un contenido de carácter general y no exclusivamente laboral.

Entre otros textos o pactos internacionales conviene destacar:

- Declaración universal de derechos humanos.
- Pacto internacional de derechos civiles y políticos
- Pacto internacional de derechos sociales, económicos y culturales.
- Convenio europeo de derechos humanos.
- Carta social europea.

A día de hoy, reviste especial importancia en las relaciones jurídicas, distintos instrumentos normativos, que pueden tener su origen tanto, en una organización internacional especializada en materia laboral (OIT), como en una organización de carácter supranacional (CE).

Tanto la OIT como la CE, refuerzan el concepto de internacionalización del derecho del trabajo.

• La organización internacional del trabajo(OIT).

Nace en 1919, y es una organización de carácter exclusivamente social (laboral).

Está compuesta por tres partes:

- Representantes gubernamentales.
- Representantes sindicales.
- Representantes empresariales.

Su *FUNCIÓN* principal es la de aprobar normas de carácter internacional, que reciben el nombre de convenios y recomendaciones.

Los convenios de la OIT sólo obligan a los países que ratifican dicho convenio, ahora bien, una vez ratifica el convenio el estado, éste queda obligado a realizar todo aquello que sea necesario para ponerlo en práctica.

En España es suficiente con publicar el convenio de la OIT, en el B.O.E. para que este convenio sea derecho interno.

LA COMUNIDAD EUROPEA

Con anterioridad se denominaba Comunidad Económica Europea (CEE), después del Tratado de Maastricht se denomina Comunidad Europea (CE).

Sus instituciones fundamentales son:

- Parlamento Europeo.
- Consejo.
- Comisión.
- Tribunal de justicia.
- Tribunal de cuentas.

Estos órganos, se reparten de manera peculiar las funciones legislativas, judiciales y de control.

La CE está integrada por 15 países: Francia, Alemania, Italia, Bélgica, Países Bajos, Luxemburgo (estos países constituían la Europa de los seis), Irlanda, Dinamarca, Gran Bretaña, Grecia, en el año 1986 se integraron España y Portugal, y en 1995 Finlandia, Austria y Suecia.

Al hablar de derecho comunitario hay que distinguir entre:

- *Derecho Originario*: está integrado por los tratados fundacionales, tratados de adhesión, de anexión, el acta única europea, el tratado de Maastricht y el de Amsterdam.
- *Derecho Derivado*: es el derecho adoptado normalmente por el Consejo y con carácter excepcional por la comisión. Los instrumentos normativos que integran este derecho son: los reglamentos y las directivas comunitarias.
- **Reglamentos**: son disposiciones normativas de carácter general. Los destinatarios de los reglamentos en cuestiones laborales, administraciones publicas, empresarios y trabajadores. Son obligatorios y directamente aplicables a los estados miembros, una vez se publiquen en el diario oficial de las comunidades europeas.
- **Directivas comunitarias**: son disposiciones de carácter obligatorio. Los destinatarios son los estados miembros, que quedan obligados a alcanzar los objetivos que se señalan en esas directivas. Éstas no son directamente aplicables sino que necesitan transponerse por los estados miembros en los plazos previstos en las directivas.

TEMA 8 – APLICACIÓN E INTERPRETACION DE LAS NORMAS

LABORALES.

LA JERARQUIA DE LAS NORMAS LABORALES

Para que exista seguridad jurídica es necesario fijar una jerarquía normativa, la cual se garantiza tanto en la Constitución Española, como en el Art. 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Consecuencia de la ordenación jerárquica, es el sometimiento de las normas inferiores a las normas superiores. Este sometimiento se traduce en la ilegalidad de una norma inferior que contradiga lo dispuesto en una norma superior.

La jerarquía normativa de carácter laboral tiene dos vertientes:

La primera es La Jerarquía Estática. Quiere decir que determinadas normas por su propia naturaleza, son superiores o inferiores a otras.

La segunda es La Jerarquía Dinámica. Quiere decir que el orden estático del que acabamos de hablar, se puede alterar en el momento de la aplicación de una norma, como consecuencia del principio de norma más favorable.

• **La Jerarquía Estática** Desde esta perspectiva las normas laborales se estructuran de acuerdo con el rango formal de cada una de ellas. De conformidad con este criterio las distintas normas que componen el Sistema Español del DT se jerarquizan de la siguiente manera:

- Disposiciones de Derecho Comunitario, que sean directamente aplicables (reglamentos).
- La Constitución Española.
- Los Tratados y Convenios Internacionales celebrados por España y publicados en el B.O.E.
- Normas con rango de ley (Leyes Orgánicas, Ordinarias, Decretos Legislativos y Decretos Leyes).
- Disposiciones Reglamentarias (Reglamentos).
- Los Convenios Colectivos.
- La Costumbre Laboral. Se aplica no sólo en defecto de ley sino también en defecto de disposiciones convencionales (convenios colectivos) o contractuales (contrato empresario – trabajadores).
- Principios Generales del Derecho.

• **Jerarquía dinámica.**

Si la aplicación del Derecho del Trabajo estuviese presidida en exclusiva por el Principio de Jerarquía Estática, ello significaría la estabilización de la normativa laboral y la inviabilidad práctica de disposiciones que tengan rango jerárquico inferior, como por ejemplo los convenios colectivos.

Para evitar los efectos que se producirían aplicando única y exclusivamente la jerarquía estática, el DT ha creado un mecanismo corrector, que consiste en que las condiciones laborales que resultan efectivamente aplicables son las más favorables con independencia del rango superior o inferior de las normas que las contengan, por lo tanto se aplicará según este principio, la norma más favorable al trabajador.

PRINCIPIO DE NORMA MÁS FAVORABLE

Tiene su fundamento en la existencia de dos o más normas cuya aplicación preferente se discute. De lo que se trata es de seleccionar una norma entre varias posibilidades. Esto significa que toda norma laboral, para prevalecer sobre otra de igual, superior o inferior rango, ha de contener disposiciones más favorables para que sea la seleccionada. En el Art. 3.3 del ET, se dice que se aplicará la norma más favorable para el trabajador apreciada en su conjunto.

PRINCIPIO DE CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA.

Este principio hace referencia al mantenimiento de los derechos adquiridos por el trabajador a pesar de que con posterioridad se apruebe una norma de carácter general que establezca condiciones menos favorables que las disfrutadas a título individual.

En este supuesto nos encontramos ante la siguiente situación:

Un trabajador se rige ante unas determinadas normas laborales, posteriormente se publica una norma que empeora las condiciones de trabajo que tenía el citado trabajador. Ante este supuesto y si aplicamos el Principio de Condición más beneficiosa, el trabajador quedará regulado por la norma anterior. Con esto, lo que se intenta es proteger situaciones personales anteriores de carácter más favorable para el trabajador.

PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS LABORALES.

El carácter protector del Derecho del Trabajo es el fundamento de este principio. Con este principio lo que se intenta es evitar renunciaciones de los trabajadores que vayan en su perjuicio. Estas renunciaciones presumiblemente se deben a la situación preeminente que ocupa el empresario en las relaciones laborales <Art. 3.5> ET.

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION EN LAS RELACIONES LABORALES.

<Art. 14> De la Constitución

<Art. 17> Del Estatuto de los Trabajadores.

PRINCIPIO PROOPERARIO

Cuando una norma laboral es susceptible de diversas interpretaciones, la interpretación que debe elegirse es la que resulte más favorable a los intereses del trabajador.

TEMA 9 – EL CONTROL EN LA APLICACIÓN EN LAS NORMAS LABORALES

LA ADMINISTRACIÓN LABORAL

- La administración general del Estado: Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales.
- Organización Central, Organización Periférica, y Organización Institucional.
- Inspección de trabajo y Seguridad Social

En este tema veremos cuales son los órganos administrativos que tienen competencia en materia laboral. Se trata de un tema básicamente de derecho administrativo por lo que su estudio será muy breve.

- **La administración general del Estado: Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales.**

El Ministerio de Trabajo nace en 1820, desde 1920 hasta la actualidad el Ministerio de Trabajo ha tenido cambios sucesivos en su denominación; en un principio se le llamó Ministerio de Trabajo, posteriormente se le denominó de las siguientes formas: Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria, Ministerio de Trabajo Justicia y Sanidad, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y en la actualidad, desde el Real Decreto de Mayo de 1996 lo denominamos Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales forma parte de la persona jurídica única del Estado, y como toda administración pública está obligado a servir con objetividad los intereses generales, sometiéndose plenamente en su actuación a lo establecido en la ley y en el derecho.

La función primordial del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales es la propuesta y ejecución de las directrices generales del gobierno, sobre políticas laborales de empleo, de Seguridad Social, y de asistencia social.

- **Organización Central, Organización Periférica, y Organización Institucional.**

Dentro del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales hay que distinguir entre la administración central, y la administración periférica. En la cúspide del Ministerio se encuentra el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, el Señor Javier Arenas, y en la administración periférica se encuentran los distintos delegados del gobierno en las 17 Comunidades Autónomas, y los subdelegados en cada provincia. Junto a los órganos citados de la Administración Central y de la Administración Periférica existirán una serie de organismos institucionales, dotados de funciones propias.

Estos organismos institucionales entre otros son los siguientes:

- INEM: Instituto Nacional de Empleo
- Fondo de Garantía Salarial (FGS)
- Instituto Social de la Marina
- Tesorería General de la Seguridad Social
- Instituto de la Mujer y de la Juventud
- Consejo Económico y Social

• **Inspección de trabajo.**

Es un órgano del Estado cuyo fin primordial es el de garantizar el cumplimiento de la legislación laboral. Se define como el órgano técnico de la Administración Pública que realiza la función de velar por el mejor cumplimiento de la legislación sobre trabajo, Seguridad Social, empleo, migraciones y promoción social.

La Inspección de Trabajo se regula básicamente por la ley 42/1997 de 14 de Noviembre, la cual se denomina Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.

En el cuerpo superior de la inspección se han colocado los controladores laborales con funciones en empresas de menos de 25 trabajadores. La Inspección de Trabajo en ejercicio de sus funciones tiene la consideración de autoridad pública.

Las funciones básicas son:

- Investigación y propuesta de sanción de las infracciones cometidas en la materia jurídico – laboral.
- Asesoramiento técnico a trabajadores y a empresarios.
- Mediación en conflictos colectivos (huelgas, cierres patronales, etc..)

La función inspectora se extiende a todos los centros de trabajo, ocupe o no a trabajadores por cuenta ajena, a todos los medios de transporte general, a puertos y a aeropuertos, y puntos de interés general del territorio nacional de salida y retorno de emigrantes, cooperativa y economatos laborales y a las fundaciones.

La Inspección de Trabajo es el órgano del Estado encargado de hacer propuestas de sanciones ante infracciones de la normativa jurídico – laboral, la inspección propone la sanción pero quien realmente impone la sanción son los distintos órganos de la Administración Laboral, así, dependiendo de la cuantía económica, tienen competencia para sancionar:

- los directores provinciales de trabajo cuando la sanción económica es de hasta 1 millón
- los directores generales de trabajo hasta 5 millones
- el ministro de trabajo hasta 10 millones
- el Consejo de Ministros hasta 15 millones.

TEMA 10 – EL CONTRATO DE TRABAJO.

CONCEPTO Y NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO DEL TRABAJO.

No existe en la normativa laboral una definición concreta de lo que tenemos que entender por contrato del trabajo, no obstante esta definición la podemos deducir del <art. 1.1> del ET. Este artículo nos habla del ámbito de aplicación de esta ley.

- Conforme a este artículo, el contrato de trabajo sería aquel contrato por el que una persona a la que denominamos trabajador se compromete a prestar personalmente unos servicios retribuidos y por cuenta ajena, en el ámbito de la organización y dirección de otra persona que conocemos con el nombre de empleador o empresario.

Los elementos que definen el contrato son:

- Carácter personal de la prestación laboral
- Retribución o salario (trabajar gratuitamente está excluido del ET)
- Ajenidad
- Otro concepto de CT: negocio jurídico bilateral, que tiene por finalidad la creación de una relación jurídico – laboral constituida por el cambio continuo entre una prestación de trabajo por cuenta ajena y una prestación salarial.

De esta definición de CT podemos extraer los siguientes caracteres:

- El CT es un negocio jurídico bilateral de carácter recíproco. Quiere decir que existe una equivalencia entre las prestaciones de ambas partes.
- EL CT es un negocio jurídico consensual que se perfecciona por el mero consentimiento de ambas partes.
- El CT es una obligación o negocio jurídico normativo. Quiere decir que tanto trabajador como empresario quedan sometidos a una extensa regulación bien de carácter estatal bien de carácter colectiva.

EL OBJETO Y LA CAUSA DE CONTRATO DE TRABAJO

El CT es la institución central del DT. Constituye tanto el origen del DT como la razón de su existencia como disciplina jurídica autónoma.

El CT es una relación jurídica (relación que queda regulada por normas), en virtud de la cual, los frutos del trabajo pasan desde el primer momento de su producción a integrar o aumentar el patrimonio del empresario (ajenidad).

La causa del CT está en la cesión remunerada de los frutos que del mismo resultan. Sin embargo el objeto del CT no son los frutos sino el trabajo mismo, esto es, la actividad del trabajador.

EL CONTENIDO DEL CT. DERECHOS Y DEBERES LABORALES BÁSICOS DEL TRABAJADOR.

En el CT el empresario y el trabajador asumen no solamente las obligaciones principales de trabajar y de retribuir el trabajo, sino que existirán otros derechos y otros deberes que a continuación exponemos:

<Art. 4> ET: derechos laborales básicos de los trabajadores.

- Los trabajadores tienen como **derechos básicos** los siguientes:
- Derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.

- Derecho a la libre sindicación.
- Derecho a la negociación colectiva.

Estos derechos implican unos deberes para el empresario.

- Derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo.
- Derecho a la huelga.
- Derecho a la reunión.
- Derecho a participar en la empresa.
- Derecho a la ocupación efectiva.
- Derecho a la promoción y a la formación profesional.
- Derecho a no ser discriminado para el empleo, o una vez empleados a no ser discriminados por razón de raza, estado civil, etc.
- Derecho a la integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud laboral.
- Derecho a que se respete la intimidad del trabajador.
- Derecho a la inmunidad del mismo trabajador.
- Derecho a recibir puntualmente el salario que se haya pactado o el que esté legalmente establecido.
- Derecho a ejercitar individualmente las acciones derivadas del CT. (Enlazar con <art. 24> de la CE.

- Los **deberes básicos** del trabajador son los siguientes:

Todos ellos los podemos encontrar dentro del <Art.5> ET:

- Uno de los deberes básicos es la diligencia en el trabajo.

Quiere decir que el trabajador a cambio del salario, no se compromete únicamente a un tiempo de trabajo sino a una cantidad. Se obliga a un rendimiento mínimo. Así nos dice el <art. 5.a> del ET, que el trabajador debe *Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.*

El problema surge a la hora de medir el rendimiento mínimo al que un trabajador se obliga. Así hay trabajos que no pueden medirse con criterios objetivos (trabajo intelectual), pero existen otros trabajos cuyo rendimiento puede medirse objetiva y materialmente.

- Deber de buena fe contractual.

La ley del ET exige al trabajador cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo no sólo conforme a la diligencia sino también conforme a la buena fe <art. 5.a> del ET.

El Estatuto nos sigue diciendo en <art. 20.2> ET: *el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe .*

Transgredir la buena fe contractual por parte del trabajador conduce al despido disciplinario del mismo.

Buena fe contractual quiere decir que el trabajador no puede permitir que la empresa sufra daños, bien causados por el mismo trabajador o daños no evitados por él. Siéndoles exigibles a los trabajadores las normas derecho civil sobre el cumplimiento de las obligaciones.

Podemos tipificar de mala fe contractual las siguientes conductas:

- Incumplir obligaciones de secreto.
- Incumplir obligaciones de no concurrencia (no concurrir con la misma actividad para hacerle la

competencia al empresario).

- Ocasionar perjuicios a la empresa en los locales, en las máquinas o en los instrumentos de trabajo.
- Aceptar propinas, regalos o cualquier otra ventaja que pueda calificarse de soborno para hacerle incumplir sus obligaciones contractuales.
- Deber de obediencia.

<art. 5.c>: *El trabajador tiene que cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.*

El trabajador está obligado a realizar el trabajo, que ha acordado con su empresario, bajo la dirección del mismo empresario, o bajo la dirección de la persona en quien delegue el empresario.

Si el trabajador desobedece la orden empresarial, siempre que esa orden sea justa y legítima, se le podrá despedir disciplinariamente.

La legitimidad de una orden empresarial tiene dos vertientes:

- Desde la *vertiente subjetiva*, será legítima, o conforme a ley una orden si quien nos ordena es competente para ello.
- Desde la *vertiente objetiva*, será legítima cuando su contenido no sea discriminatorio y haga referencia al trabajo, y debe respetar la prestación laboral y las condiciones de trabajo que se pactaron inicialmente.

Aunque una orden sea ilegítima, los tribunales vienen afirmando que las órdenes empresariales en principio se presumen legítimas, y que a priori el trabajador está obligado a cumplirlas, aunque posteriormente interponga una reclamación contra dicha orden ilegítima (ej.: orden de traslado en el trabajo).

- El trabajador está obligado a observar las medidas de seguridad y salud laboral que se adopten por la empresa.
- Está obligado a no concurrir con la actividad empresarial en los términos fijados en el <Art. 21> ET.
- El trabajador tiene que contribuir a mejorar la productividad empresarial.

TEMA 11 – LOS SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

EL TRABAJADOR

CONCEPTO JURÍDICO DE TRABAJADOR

El trabajador es la figura central del derecho del trabajo en cuanto que este ordenamiento nació con el fin de mejorar las condiciones de vida y las condiciones de trabajo de los asalariados.

Los trabajadores no sólo tienen relevancia para el DT en cuanto sujetos de un CT sino que un trabajador también puede ser miembro de la plantilla de una empresa o también puede estar afiliado a un sindicato, puede ser sujeto protegido de la Seguridad Social, o puede ser parte en un juicio laboral.

COCEPTO LEGAL DE TRABAJADOR

Son trabajadores aquellas personas que voluntariamente prestan sus servicios retribuidos y por cuenta ajena dentro del ámbito de organización y dirección de un empresario.

El concepto que acabamos de decir tiene que completarse por vía negativa con el <art. 1.3> del ET donde nos dice qué trabajadores están excluidos de la ley del ET; y completarse también por vía positiva con el <art. 2> del ET donde se nos dice cuáles son los trabajadores que tienen una relación laboral de carácter especial.

Los trabajadores sólo pueden ser personas físicas.

CLASES DE TRABAJADORES

- Si atendemos al sector económico al que pertenecen los trabajadores según su actividad hablaremos de trabajadores agrícolas, trabajadores de la industria, o trabajadores de servicios.
- Los trabajadores: intelectuales o manuales.
- Si atendemos a su titulación académica hablaremos de ingenieros, licenciados, de técnicos administrativos, de obreros o subalternos.
- Si atendemos a la duración del CT podemos hablar de trabajadores fijos, trabajadores interinos, eventuales y trabajadores de temporada.

TRABAJADORES EXCLUIDOS DE LA CONTRATACIÓN LABORAL

Existen una serie de personas que realizan prestaciones laborales pero que se encuentran al margen de la contratación laboral. Dos son las causas para poder encontrarse al margen de la contratación laboral:

- Que el legislador lo haya querido así (capricho legislativo).
- Que esa relación laboral carezca intrínsecamente del carácter laboral.

<art. 1.3> ET.

RELACIONES ESPECIALES DE TRABAJO: REGULACIÓN NORMATIVA

Las características de los trabajos comprendidas en el <art. 1.1> del ET difieren mucho de unas a otros. Unas veces esa diferenciación se debe a la naturaleza de la prestación de servicios, otras veces se debe a la singularidad de la empresa, y otras veces se deberá a las condiciones del sector económico.

Todo esto que acabamos de decir puede suponer variaciones muy importantes, y esas variaciones exigen en muchos casos la creación de RRLLE especiales.

La lista de las RRLLE especiales la encontramos en el <art. 2.1> del ET.

El catálogo recogido en el <Art. 2.1> ET es una relación abierta, es decir, que se podría admitir como RL especial cualquier RL que sea declarada expresamente especial por una ley. A estas RRLLE de carácter especial se les aplicará en primer lugar los reales decretos que desarrollan dichas relaciones (ej: RD de 1985 que regula personal de alta dirección, otro que regula el servicio del hogar familiar, etc.) y supletoria o subsidiariamente se les aplicará el E.T.

EL EMPRESARIO O EMPLEADOR

CONCEPTO JURÍDICO DE EMPRESARIO

Paralelamente a lo que se dijo al analizar el estudio del concepto de trabajador ha de indicarse que el empresario o empleador no tiene sólo relevancia para el DT en cuanto sujeto o contraparte del contrato, sino que el empresario también puede ser considerado como miembro de una patronal o como sujeto obligado en materia de Seguridad Social o como parte de un juicio laboral.

Pese a lo que acabamos de decir, desde el punto de vista del DT la posición jurídica que mejor ilumina la condición de empresario, es la posición de sujeto del CT como titular de una serie de derechos y obligaciones de carácter laboral.

El concepto legal de empresario lo encontramos en el <Art. 1.2> ET :

A los efectos de esta Ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

Son empresarios en sentido laboral tanto aquellos que persiguen ánimo de lucro como aquellos que no persiguen ánimo de lucro (ej: Cruz Roja Española, CEOE, sindicatos). También son empresarios en sentido laboral aquellos que tengan una organización empresarial (instalaciones, edificios, plantilla de trabajadores) como aquellos que no tengan organización empresarial (ej: profesional liberal, abogado o economista que contrata a una secretaria).

CLASES DE EMPRESARIOS

PRIMERA CLASIFICACIÓN:

Personas físicas.

Personas jurídicas.

Comunidades de bienes.

SEGUNDA CLASIFICACIÓN:

Son empresarios tanto los individuos y entidades de Derecho Privado. (ej : comerciantes, profesionales, sociedades civiles y mercantiles, cooperativas, clubes deportivos) como aquellas entidades de Derecho Público (ej: Estado, CCAA, corporaciones locales o Ayuntamientos, Universidades, etc.).

TERCERA CLASIFICACIÓN:

Desde 1994 existe en nuestra legislación una singular modalidad de empresario constituida por el titular de una empresa de trabajo temporal (ETT).

CUARTA CLASIFICACIÓN:

También son empresarios a efectos laborales, aquellos profesionales que ejercen funciones públicas (ej: notarios, registradores, corredores de comercio).

CAPACIDAD CONTRACTUAL DE LOS SUJETOS

¿Qué requisitos tiene que cumplir una persona para que el DT le permita celebrar un contrato válidamente?

EL TRABAJADOR

Los requisitos que tiene que cumplir son los de edad y capacidad.

Si atendemos a la edad distinguimos tres estadios en orden a la capacidad para contratar como trabajador

independiente:

- Capacidad laboral plena.
- Capacidad laboral limitada.
- Incapacidad.

A)– Capacidad laboral plena:

El trabajador puede tener capacidad laboral plena por 2 vías:

1. El trabajador que haya alcanzado la mayoría de edad laboral, que es igual a la mayoría de edad civil, es decir 18 años.
2. Por emancipación de menores de 18 años y mayores de 16 años.

B)– Capacidad laboral limitada:

La ostentan los mayores de 16 años y los menores de 18. Estos con el consentimiento de sus padres o tutores o con autorización de la persona o institución que los tenga a su cargo pueden celebrar válidamente un CT . A partir de la celebración del contrato el menor autorizado adquiere la capacidad necesaria para ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones, así como para dar por extinguido su CT.

C)– Incapacidad:

Los menores de 16 años. Van a existir excepciones a esta edad laboral mínima.

Las excepciones están contempladas en el art. 6.4 del ET que se refiere a la posibilidad de las actuaciones de menores de 16 años en espectáculos públicos siempre que se cumplan unos requisitos:

1. Los padres o tutores tienen que pedir autorización a la autoridad laboral.
2. Que la actividad a desarrollar por el menor, no ponga en peligro su salud física ni su formación profesional o humana.
3. La autorización o permiso se concede para actuaciones concretas y determinadas.

EMPRESARIO

La capacidad negocial del empresario para celebrar CT se rige por distintas reglas según se trate de empresario persona física o empresario social o persona jurídica.

- Empresario persona física: cualquier empresario mayor de 18 años puede contratar válidamente, e igualmente podrá contratar válidamente, el menor de 18 años y mayor de 16 que esté emancipado. Los menores de dicha edad pueden contratar siempre que estén representados por sus padres o por sus tutores.
- Empresario persona jurídica: la persona jurídica válidamente constituida es capaz de contraer

obligaciones y por lo tanto puede celebrar contratos de trabajo como empresario. Normalmente las personas jurídicas contratarán a través de las personas que les representen, según se establezca en las normas que regulan la creación de la persona jurídica.

En el supuesto de que el representante de la persona jurídica se exceda de los poderes que tiene concedidos, el representante incurre en responsabilidad. Responsabilidad por la cual, la persona jurídica puede exigir indemnizaciones y por supuesto se anularán aquellos contratos que no hayan sido autorizados.

LOS CONTRATOS DE TRABAJO COMUNES CON PECULIARIDADES

Existen determinadas RRL que sin llegar a merecer el calificativo de RL especial (Art. 2 ET) poseen ciertos rasgos peculiares y que la doctrina denomina relaciones comunes con peculiaridades:

- **Contrato de trabajo a domicilio:** se entiende por contrato de trabajo a domicilio aquel contrato cuya prestación laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en un lugar libremente elegido por éste sin que exista ningún tipo de control por parte del empresario. La peculiaridad de este CT radica en la falta de control inmediato del empresario sobre el lugar de la prestación laboral. Pese a esta peculiaridad, su naturaleza jurídica es de auténtico CT y su objeto es la prestación de un trabajo voluntario, por cuenta ajena y retribuido. El hecho de que el trabajador no lleve a cabo su trabajo en el centro de trabajo del empresario no significa que se encuentre fuera del círculo organizativo y disciplinario del empresario.

El contrato de trabajo a domicilio está regulado en el <art. 13> ET:

13.2 El contrato se formalizará por escrito con el visado de la oficina de empleo, donde quedará depositado un ejemplar, en el que conste el lugar en el que se realice la prestación laboral, a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen.

- *El salario, cualquiera que sea la forma de su fijación, será, como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.*
- *Todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio deberá poner a disposición de éstos un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de relación laboral interesen a las partes.*
- *Los trabajadores a domicilio podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley, salvo que se trate de un grupo familiar.*

2. Contrato de embarco: es un contrato común con peculiaridades. La peculiaridad radica en el lugar de la prestación del servicio.

3. Contrato de trabajo a la parte: la peculiaridad de este CT está en el sistema retributivo ya que éste consiste en una parte o porción del producto obtenido por el empresario. El sistema de aparcerías laborales aparece básicamente en los trabajos agrícolas y en los marítimo – pesqueros.

TEMA 12– ESTUDIOS PREVIOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL:

FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

LOS MECANISMOS DE FACILITACIÓN DE EMPLEO.

La política de colocación son las acciones tendentes a proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado y facilitar a los empresarios la mano de obra necesaria para el normal desenvolvimiento de su actividad

productiva.

El legislador español, a partir de 1994 opta por un sistema mixto en la política de colocación, así se pasó de un monopolio público del servicio de colocación del INEM a la autorización de las agencias privadas de colocación y de las empresas de trabajo temporal, que hoy en día conviven con el INEM.

- **Oficinas públicas de empleo.**

A partir de 1994 se observa una pérdida funcional del INEM, pues desaparece la

obligación de solicitar trabajadores al INEM.

No obstante los empresarios, en cierta medida, siguen obligados con el INEM en dos sentidos:

El empresario debe registrar en el INEM todos aquellos CT que tengan que celebrarse por escrito. El plazo que da la ley es de diez días. Los CT que deben celebrarse por escrito aparecen numerados en el art. 8.2 ET.

Art. 8.2: *Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, fijo – discontinuo y de relevo, los contratos de trabajo a domicilio, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constará n por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.*

- Los empresarios tienen la obligación de comunicar al INEM la contratación de cualquier trabajador en el mismo plazo de diez días.

Si los empresarios incumplen estas dos obligaciones cometen una infracción laboral de carácter leve y la autoridad laboral les puede sancionar con una multa de 5000 a 50000 pesetas.

- **Agencias privadas de colocación.**

Son servicios de colocación de instituciones o de organizaciones que sin buscar un beneficio material (sin ánimo de lucro), reciben del empresario o trabajador por dichos servicios de colocación una remuneración, que se limita exclusivamente a los gastos ocasionados por los servicios prestados (gastos de personal, alquiler, teléfono, ...).

Es a partir de 1994 cuando se legalizan estas agencias privadas de colocación, así nos dice la Ley que el INEM puede autorizar en las condiciones que se determinen en el correspondiente convenio de colaboración, y previo informe favorable del Consejo General del INEM, la existencia de las agencias privadas de colocación, con la condición de que la remuneración que reciban se limite exclusivamente a los gastos ocasionados por los servicios prestados (ley de 10/94)

SUJETOS QUE PUEDE CONSTITUIR UNA AGENCIA PRIVADA DE COLOCACIÓN

La Ley no dice nada al respecto, ello significa que no existe límite alguno. Sin embargo si tenemos en cuenta que estas agencias privadas de colocación no pueden tener fines lucrativos, parece lógico que no interese a un empresario en sentido mercantil, salvo que este empresario pretenda encubrir una empresa de trabajo temporal no autorizada. Cualquier sujeto privado (persona física o jurídica) puede constituir una agencia privada de colocación, siempre que no persiga fines lucrativos. Los sujetos que normalmente suelen constituirlos son:

sindicatos, asociaciones de empresarios, CCAA, corporaciones locales,

PROCEDIMIENTOS PARA CONSTITUIR UNA AGENCIA PRIVADA DE COLOCACIÓN

Requisitos:

- Es necesaria una autorización de la autoridad laboral competente.
- Es necesario realizar un convenio de colaboración con el INEM.

A– La solicitud de autorización la tenemos que dirigir al Director General del INEM. Dentro del INEM será el consejo quien emita un informe favorable o desfavorable para conceder o no la autorización. Si es favorable se lleva a cabo el convenio de colaboración entre la agencia privada de colocación y el INEM y se concede la autorización.

La función del INEM también se extiende, no se limita a conceder la autorización sino que llevará a cabo un control sobre la actividad de estas agencias privadas de colocación.

FUNCIONES DE LAS AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACIÓN

- La *primera* función y básica es intermediar en el mercado de trabajo, poniendo en contacto la oferta y la demanda de trabajo.
- La *segunda* función es que pueden llevar a cabo una actividad formativa de sus trabajadores, siempre que para ello se hayan constituido en entidades colaboradoras del INEM.

• **Empresas de Trabajo Temporal**

Son aquellas empresas cuya actividad en poner a disposición de otra empresa,

denominada empresa usuaria con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.

empresa válidamente constituida y con una organización productiva propia, cuya única actividad consiste exclusivamente en ceder temporalmente trabajadores a las empresas usuarias.

NOTAS DISTINTIVAS

- Las ETT pueden ser tanto personas físicas como jurídicas, que tengan una empresa válidamente constituida y con una organización productiva propia, cuya única actividad consiste exclusivamente en ceder temporalmente trabajadores a las empresas usuarias.
- La ETT es el verdadero empresario.
- La empresa usuaria recibirá los servicios de los trabajadores cedidos sin

incorporarlos a la plantilla de su empresa.

- Para crear una ETT es necesario obtener una autorización de la Autoridad laboral competente.

REQUISITOS DE LAS ETT

Existen tres tipos de requisitos: formales, económicos y sustanciales.

- **Requisitos formales:** es obligatorio incluir en la denominación de la empresa

las palabras ETT.

- **Requisitos económicos:**

- Prestar una garantía financiera, que puede prestarse a través de una fianza o aval solidario con un banco, o también a través de un depósito de dinero en efectivo.
- Las ETT para poder constituirse tienen que carecer de obligaciones pendientes de pago, tanto de carácter fiscal como con la Seguridad Social.
- Las ETT tienen que garantizar de forma especial el cumplimiento de obligaciones salariales y de obligaciones con la Seguridad Social.

- **Requisitos substanciales:**

- Las ETT tienen que tener una estructura organizativa propia
- Tienen que dedicarse exclusivamente a la actividad de puesta a disposición de trabajadores.
- Es necesario obtener una autorización administrativa, que la concede la Autoridad laboral competente. Dependiendo del ámbito de actuación de la ETT, la Autoridad competente será:
 - El director provincial de trabajo, si la ETT extiende su actividad en una sola provincia.
 - El director general de empleo, si la ETT extiende su actividad a distintas provincias. Esta autorización se concede temporalmente por un año, y se va prorrogando hasta tres años, a partir de tres años tiene carácter indefinido.

RELACIÓN TRIANGULAR DE TRABAJO

- Relación entre las ETT y las empresas usuarias: es una relación de naturaleza civil o mercantil, y el objeto de esta relación es la puesta a disposición de trabajadores a la empresa usuaria por parte de la ETT.
- Relación entre la ETT y el trabajador: será una relación laboral o lo que es lo

mismo, existirá un contrato de trabajo, que puede tener una relación determinada o indefinida. Este CT entre ETT y trabajador tiene obligatoriamente que redactarse por escrito, y tiene que registrarse en el INEM, en el plazo máximo de diez días.

- Funciones de la ETT con el trabajador:
 - Contratar.
 - Pagar salario o retribuir.
 - Cumplir con las obligaciones de la Seguridad Social.
 - Gestionar y formar a los trabajadores.
 - Las ETT tienen el poder de dirección originario, y por tanto tienen el poder disciplinario, es decir, que sólo la ETT puede sancionar al trabajador. Lógicamente esta sanción se impondrá previa información de la empresa usuaria.
- Relación entre el trabajador y la empresa usuaria: es una relación

simplemente de prestación de servicios. La empresa usuaria ostenta el poder de dirección y de control limitadamente durante el tiempo que dure la prestación de servicios.

Las empresas usuarias son responsables directos en materia de seguridad y salud laboral, y en materia de accidentes de trabajo, y enfermedades profesionales.

El contrato de puesta a disposición que es el que se celebra entre le ETT y la empresa usuaria, sólo podrá formalizarse para satisfacer necesidades temporales de la empresa usuaria. La ley 14/94 que regula las ETT dice que estas necesidades temporales se pueden limitar a las siguientes:

- Se puede celebrar contrato de puesta a disposición:
- Realizar obra o servicio determinado.
- Se puede realizar contrato de puesta a disposición para atender exigencias el mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos.
- Para sustituir a los trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo.

La última posibilidad es para cumplir temporalmente un puesto de trabajo de carácter indefinido mientras dura el proceso e s

- elección.
- La ley prohíbe celebrar contratos de puesta a disposición:
- Cuando se trata de sustituir trabajadores que se han declarado en huelga.
- Cuando sean para realizar los trabajos que pongan en peligro la salud o seguridad laboral de los trabajadores.
- Tampoco se puede para ceder trabajadores a otras ETT.
- Cuando en los doce meses anteriores a la contratación la empresa haya llevado a cabo despidos improcedentes, colectivos, u objetivos.

EL FOMENTO DE LA OCUPACIÓN: FORMACIÓN PROFESIONAL.

En el art.11 ET aparecen 2 contratos de formación.

- Contrato para la formación, aparece regulado en el <art.11.2> ET.
- Contrato de trabajo en prácticas, regulado en el <art.11.1> ET.

La regulación de estos dos tipos de contractuales, está desarrollada no sólo por el art.11 ET sino también por un RD de 1998 (RD 488/1998 de 18 de marzo), por el cual se desarrolla el art.11 ET en materia de contratos formativos.

- **Contrato de trabajo en prácticas.**

Regulado en el art 11.1 ET.

El objeto es la realización de un trabajo retribuido para facilitar las practicas profesionales adecuadas a un nivel de estudios, por parte de quien tenga un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, que habilitan para el ejercicio profesional dentro de los 4 años inmediatamente posteriores a la terminación de tus estudios. Para trabajadores minusválidos o discapacitados son 6 años desde la terminación de la carrera.

La forma del contrato de trabajo en prácticas debe obligatoriamente realizarse por escrito, haciéndose constar en el contrato, la titulación del trabajador, duración del CT y puesto de trabajo a desempeñar.

La duración no podrá ser inferior a 6 meses, ni podrá exceder de 2 años. En ningún caso, un trabajador podrá estar contratado en la misma o distinta empresa por más de 2 años en virtud de una misma titulación (máximo 2 años por licenciatura / diplomatura).

El salario, en principio es el que fijan los convenios colectivos, sin que en ningún caso pueda ser inferior al 60% durante el primer año, y al 75% durante el segundo año del salario fijado para un trabajador que desempeñe el mismo puesto de trabajo o equivalente. En ningún caso este salario podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.

Una vez se finaliza el CTP el trabajador tiene derecho a recibir un certificado por las practicas realizadas.

• **El contrato para la formación.**

Aparecen regulados en el art.11.2.

El objeto, es intercambiar trabajo no sólo por salario sino también por una formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado para un oficio o puesto de trabajo cualificado, definido como tal en los convenios colectivos.

Los requisitos para poder contratar a un trabajador para esta modalidad son:

- Edad. Se podrá contratar a mayores de 16 y menores de 21. Este límite no se aplica en el caso de trabajadores minusválidos.
- No poseer titulación académica requerida para la formación de un CTP.
- No haber agotado la duración máximo de este contrato en la misma o distinta empresa. Para poder conocer esto el empresario puede solicitar del INEM la información necesaria antes de celebrar el contrato para la formación.

La forma. Es escrita. En el CT se tiene que hacer constar el oficio objeto del contrato, el tiempo dedicado a la formación y su distribución horaria, la duración, el nombre y cualificación de la persona designada como tutor.

La duración máxima será de 2 años y la mínima de 6 meses, salvo que por convenio colectivo se fijen distintas duraciones sin que en ningún caso pueda ser superior a 3 años.

El contenido: una parte no inferior al 15% de tu jornada de trabajo debe estar dedicada a la formación teórica – práctica y el resto a trabajo efectivo.

El salario es el que fijen los convenios colectivos, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo trabajado.

La formación teórica puede recibirse alternándola con el trabajo o también se puede concentrar en determinados periodos. La formación la puede impartir un centro de formación profesional de la empresa, centros públicos, privados acreditados, organizaciones sindicales u organizaciones empresariales. También está prevista la posibilidad de recibir esta formación a distancia.

El empresario durante la formación está obligado a:

- conceder los permisos para asistir a la formación teórica

- a tutelar el proceso de formación, a cada trabajador se le nombrará un tutor.
- también a emitir un certificado de la formación practica adquirida.

LA FORMA DEL CONTRATO DE TRABAJO

El principio de libertad de forma inspira el contrato de trabajo, así el art. 8.1 nos dice que el contrato podrá celebrarse por escrito o de palabra.

En el art. 8.2 del ET se exige que determinados contratos de trabajo, se formalicen por escrito obligatoriamente (ver art. 8 ET). Si se incumple la obligación o el mandato legal contenido en el art. 8.2 el CT se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario del empresario que acredite su naturaleza temporal, o el carácter a tiempo parcial.

La enumeración contemplada en el art. 8.2 es incompleta porque el propio artículo prevé la posibilidad de que otras disposiciones legales sean las que exijan la forma escrita, así nos tendremos que ir a los reales decretos que desarrollan las RRLLE especiales, como las de los deportistas, las de los minusválidos, las del personal de alta dirección, o a otros artículos del ET como en el art. 14 donde se regula el periodo de prueba, en donde se exige igualmente la forma escrita.

PERÍODO DE PRUEBA: RÉGIMEN JURÍDICO

Aparece regulado en el art. 14 del ET, y tiene como objeto comprobar las aptitudes del trabajador y en general su adaptación a la empresa. Según el art. 14, las partes podrán pactar un periodo de prueba.

La ley exige que el periodo de prueba se pacte por escrito, si no existe acuerdo escrito no existe periodo de prueba. Según la ley la duración de dicho periodo de prueba será de 6 meses para titulados, y de 2 meses para los demás trabajadores, no obstante por convenio colectivo se podrá pactar otra duración superior o inferior a los límites máximos legales.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones laborales y salariales correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, como si fueran fijos de plantilla. Durante este periodo el trabajador tiene que estar dado de alta en la Seguridad Social.

La especialidad del periodo de prueba reside en el hecho de que mientras dura dicho periodo, tanto empresario como trabajador, pueden extinguir libremente el CT, sin que sea necesaria la alegación de una justa causa.

Una vez se ha superado el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento por alguna de las partes, el contrato produce plenos efectos.

El periodo de prueba se computará a efectos de antigüedad.

TEMA 13 – PRESTACIÓN DE TRABAJO: LUGAR DE LA PRESTACIÓN

EL ESPACIO FÍSICO DE LA PRESTACIÓN

A lo largo de toda la legislación laboral, se utilizan repetidamente los términos empresa y centro de trabajo, queriendo indicar normalmente que la empresa concepto mayor engloba a uno o varios centros de trabajo y el centro de trabajo es el concepto menor.

El art. 1.5 del ET define el centro de trabajo como *la unidad productiva con organización específica*.

Para el DT cualquier CT implica un ámbito donde se trabaja coordinadamente, o como una organización de

trabajo inspirada por un propósito empresarial.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA DEL TRABAJADOR

Una modificación de las condiciones de trabajo característica es la consistente en el cambio de lugar de trabajo.

- Si el cambio de lugar de trabajo no implica cambio de residencia, dicho cambio está incluido en el poder de dirección del empresario, por el contrario,
- Si el cambio del lugar de trabajo implica cambio de residencia, dicho cambio será una modificación sustancial, regulada en el art. 40 del ET.

Art. 40 ET exige como fundamento o causa para poder realizar cambios geográficos la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y además añade otra: la de contrataciones referidas a la actividad empresarial para poder realizar obras o servicios en otra localidad.

Fuera de la movilidad geográfica nos encontramos con el supuesto de las empresas itinerantes por naturaleza (ej.: empresa de montaje de espectáculos), éstas no tienen que alegar justa causa o fundamento para acceder a la movilidad.

Los cambios geográficos del art. 40 ET pueden ser de 2 clases: traslados o desplazamientos, dependiendo de su mayor o menor duración.

• Traslados.

Un traslado es el cambio geográfico de un trabajador cuya duración es superior a 12 meses en un período de 3 años.

Los traslados pueden ser individuales o colectivos:

• Individual.

Lo inicia una decisión empresarial notificada al trabajador afectado. El empresario tiene la obligación de que esa notificación se efectúe con una antelación de al menos 30 días a la fecha de efectividad de traslado.

El trabajador, al recibir la orden de traslado puede optar entre las siguientes opciones:

- Aceptar el traslado. En este caso el empresario está obligado a compensarle económicamente por sus gastos.
- Aceptar la orden de traslado pero impugnarla ante los jueces de lo social.
- Rechazar el traslado, que significa extinguir el CT. Si esto ocurre, el trabajador tiene derecho a una indemnización económica.
- *Colectivo.*

Los traslados colectivos tienen un procedimiento más complejo, puesto que afecta a toda la plantilla de la empresa o a un número importante de trabajadores.

La complejidad del procedimiento consiste en que el empresario que quiera realizar un traslado colectivo debe abrir un período de consulta con los representantes legales de los trabajadores. Con esto lo que se persigue es examinar las causas del traslado y las posibilidades de evitar el traslado o de reducir su alcance.

Para alcanzar en el período de consultas un acuerdo es necesario que los representantes de los trabajadores lo

aprueben por mayoría. Una vez finalizadas las consultas, el empresario adoptará la decisión.

La decisión del empresario puede o no ser igual a la de los representantes de los trabajadores.

- **Desplazamientos.**

Son cambios geográficos cuya duración no excede de 12 meses en un período de 3 años. Dado su carácter temporal, su tramitación será más simple.

Para poder proceder a los desplazamientos es necesario alegar las causas que hemos visto.

- *Colectivos.* En los desplazamientos colectivos no es necesario el período de consultas entre empresario y representantes de los trabajadores, sino que tanto para el individual como para el colectivo, el empresario decide unilateralmente⁴ desplazar a un trabajador y a éste le quedan dos opciones:
- Cumplir la orden de desplazamiento, estando el empresario obligado a compensarles por gastos de viaje y dietas.
- Cumplir la orden e impugnarla.

TEMA 14 – EL TIEMPO DE LA PRESTACIÓN DE TRABAJO

DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Como norma general, la duración del CT puede ser o bien de carácter temporal o bien de carácter indefinido, dependiendo de lo que se pacte a la hora de celebrar el CT. Así el CT será temporal si se pacta un momento para su terminación.

Según el art. 15 ET sólo podrán celebrarse contratos temporales o de duración determinada en los siguientes casos:

- CT para la realización de obra o servicio determinado
- CT eventuales por circunstancias de la producción

3– CT interinos

A estos tres se añade un cuarto, el regulado en el ET, donde se contempla la posibilidad de la contratación de trabajadores minusválidos como medida de fomento del empleo.

Sólo se podrán utilizar los supuestos de contratación temporal cuando exista el objeto previsto para cada uno de ellos:

- **Contrato para la realización de obra o servicio determinado. (Art.15.1, a)**

El objeto de este tipo de contrato es la realización de una obra o servicio que tiene autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa.

Se trata de un tipo de contrato que puede ser utilizado por empresas cuya actividad consista en la realización de distintas obras o servicios respecto de la obra o servicio del contrato temporal.

Son contratos utilizados normalmente en los siguientes supuestos:

- Servicios de seguridad durante la construcción de edificios
- Campañas de extinción de incendios.

- Programas de tv.
- Montaje y organización de ferias.

La duración del contrato por obra o servicio determinado será la necesaria para la realización de la obra o servicio.

• **CT eventual por circunstancias de la producción. (Art. 15.1, apt b)**

El objeto de este contrato es hacer frente a un incremento cuantitativo de la actividad normal de la empresa para atender a las exigencias circunstanciales del mercado, la acumulación de tareas o el exceso de tareas.

En este supuesto el ET marca una duración máxima de 6 meses en un periodo de 12 meses.

Estos contratos son utilizados en contratos de temporada.

3- CT de trabajo interinos. (Art.15.1, c)

El objeto de este contrato es el de sustituir a trabajadores ausentes con derecho a reserva de su puesto de trabajo, o también, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo mientras dura el proceso de selección.

El contrato de interinidad se extinguirá en el momento en el que se incorpore el trabajador sustituido. Como ejemplos de este contrato están: para sustituir a trabajadores que se encuentren bajo enfermedad también para sustituir a trabajadores que desempeñan ejercicios públicos.

En el art. 15.3 se establece que se presumirá por tiempo indefinido todos los contratos temporales que hayan sido efectuados en fraude de ley.

DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN DE TRABAJO: LA JORNADA LABORAL

El tiempo de trabajo hace referencia a un elemento esencial del CT, es decir, hace referencia a los periodos de tiempo durante los que un trabajador viene obligado a poner su actividad laboral a disposición del empresario.

Tanto la jornada de trabajo, como el salario, son elementos esenciales del CT, por esto, uno como otro tienen que ser ciertos, y también conocidos por las partes.

En el año 1994 se produce una gran flexibilización en toda la regulación de la jornada de trabajo y se van a dejar en manos del empresario y en manos de la negociación colectiva importantes facultades de ordenación de la jornada de trabajo.

JORNADA DE TRABAJO: PROTECCIÓN, DURACIÓN Y LÍMITES, PROTECCIÓN A MENORES DE 18 AÑOS.

Conforme a los artículos 34 y siguientes del ET la regulación de la jornada de trabajo puede sintetizarse en los siguientes puntos:

- La duración de la jornada de trabajo será la pactada en convenio colectivo o en el CT.

En el art. 34 se observa la superioridad absoluta de la negociación colectiva a la hora de establecer la duración de la jornada de trabajo.

- Pese a la superioridad de la negociación colectiva la ley establece un límite: la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo

anual.

- Igualmente por convenio colectivo o acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores se puede establecer una distribución irregular de la jornada de trabajo, siempre que se respeten los períodos de descanso mínimos y obligatorios.

- Entre el final de la jornada y comienzo de la siguiente tienen que mediar como mínimo 12 horas (descanso entre jornadas).
- Por convenio colectivo o acuerdo de empresa se permite que el número ordinario de horas de trabajo sea superior a 9, siempre que se respete el límite de 12 horas entre jornada y jornada.
- Los menores de 18 años no pueden realizar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo.

5) El tiempo de trabajo efectivo es el tiempo de trabajo que se computa de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada el trabajo se encuentra en su puesto de trabajo. La libre disponibilidad del trabajador no es una cuestión de jornada de trabajo, sino al contrario: la libre disponibilidad únicamente se valora como tiempo de trabajo en el momento que la disponibilidad permanente se produce en efectiva incorporación al puesto de trabajo.

TIPOS DE JORNADA: PARTIDA, CONTINUADA, NOCTURNA, INTENSIVA Y JORNADA ESPECIAL.

Horario de trabajo: es el horario en el que se fija el momento exacto del comienzo y final de trabajo y se distribuye, este horario, a lo largo de la jornada.

El horario diario puede prestarse bien de forma *continuada* o bien de forma *partida*. La diferencia entre las dos radica en el periodo de descanso: que se sitúe entre los dos tiempos de trabajo o dentro del espacio continuado de trabajo.

El ET únicamente regula la pausa que han de disfrutar aquellos trabajadores con jornada continuada que exceda de 6 horas. Así en el ET se fija un periodo de descanso no inferior a 15 minutos (mejorable por convenio colectivo). Esta pausa se considerará tiempo de trabajo efectivo, y por tanto remunerado, únicamente si así se pacta en el convenio colectivo o contrato de trabajo, de lo contrario no se considera tiempo de trabajo efectivo.

Los menores de 18 años tienen una especial regulación de este descanso:

- Tienen que descansar media hora.
- Disminuye el número de horas para considerar la jornada como continuada: 4,5 horas en vez de 6 horas.

A los dos tipos de jornada anteriores (continuada y partida) la negociación colectiva ha añadido una tercera: la jornada intensiva.

La jornada intensiva se aplica básicamente en periodos de vacaciones. Sigue siendo jornada continuada pero más reducida que la trabajada durante el resto del año.

Jornadas especiales son las de determinadas actividades que por las circunstancias de los servicios prestados no pueden quedar sometidas al régimen general de jornada (art. 34 ET). Están reguladas por el Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre. Se aplica entre otras a las siguientes profesiones: empleados de fincas urbanas, trabajo en minas, trabajo en el comercio, trabajo en hostelería, trabajo en el mar, trabajo en el transporte, etc.

Jornada nocturna es la realizada entre 10 de la noche y 6 de la mañana. Estos trabajadores no pueden trabajar más de 8 horas diarias y se les prohíbe realizar horas extraordinarias (art. 36 ET).

EL CALENDARIO LABORAL

Según el art. 34.6 ET, el empresario tiene la obligación de elaborar el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

El calendario laboral es un documento en el que deben constar los días de trabajo durante todo el año, días de descanso, fiestas laborales y número de horas de trabajo que correspondan a cada jornada.

Para conseguir que los trabajadores tengan conocimiento del citado calendario laboral, éste obligatoriamente ha de exponerse en un lugar visible de la empresa.

El incumplimiento empresarial de esta obligación supone una falta laboral de carácter leve, con la consiguiente sanción económica al empresario.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias se pueden definir como cada hora de trabajo que se realiza por encima de la jornada ordinaria de trabajo. La realización de horas extraordinarias tiene que ser voluntaria, no obstante, existirán una serie de excepciones.

Horas extraordinarias obligatorias:

- Horas extraordinarias que se hayan pactado en convenio colectivo o con trato individual con un límite: no se pueden pactar más de 80 horas extras al año.
- Horas extras por fuerza mayor. Estas horas extraordinarias son aquellas necesarias para reparar o prevenir siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

El ET limita la realización de horas extras a los siguientes supuestos:

- Menores de 18 años no pueden realizar horas extras
- Trabajadores nocturnos tampoco
- Trabajadores minusválidos no pueden, con excepción de las horas extraordinarias de fuerza mayor.
- No se podrán realizar más de 80 horas extraordinarias al año

El Gobierno tiene el derecho de suprimir por los Decretos la realización de horas extras.

RETRIBUCIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Hasta el año 94 las horas extras se pagaban un 75% más que una hora normal.

A partir del 94 cambia la manera de pagar horas extras. Hay 2 formas:

- Se puede pactar que las horas extras se compensarán por tiempo de descanso equivalente a las horas realizadas. Esto se tiene que realizar en los 4 meses siguientes a la realización de las citadas horas extras.
- A través de una compensación económica que en ningún caso podrá ser menor a la cuantía de 1 hora ordinaria.

De la reforma del 94 se puede deducir un favorecimiento encubierto para la realización de horas

extraordinarias.

DESCANSO DIARIO, DESCANSO SEMANAL, ANUAL, FIESTAS Y PERMISOS

La Constitución garantiza un tiempo de descanso necesario para el trabajador. Esta garantía constitucional se traduce no únicamente en la limitación de la jornada laboral sino que también se traduce en la fijación de unos períodos de descanso semanal y anual.

• Descanso diario

Se refiere al descanso entre 2 días laborales. El descanso diario intenta proteger la salud del trabajador y limita el poder empresarial para la distribución de la jornada. Según el ET entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deben mediar un mínimo de 12 horas.

Este mínimo es indisponible por las partes y únicamente podrá ser mejorado por convenio colectivo o pacto individual.

• Descanso semanal

El ET nos dice que los trabajadores tienen derecho a un descanso mínimo semanal acumulable por períodos de hasta 14 días, de 1 día y medio ininterrumpido que normalmente comprende la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

El descanso semanal es un descanso retribuido y para los menores de 18 años el descanso se amplía a 2 días.

• Fiestas laborales

El ET menciona las fiestas laborales diciendo que sin exceder de 14 al año tendrá carácter retribuido.

Dentro de las 14 fiestas se tienen que respetar como de carácter nacional:

- 25 de diciembre
- 1 de enero
- 1 de mayo
- 12 de octubre

Las restantes fiestas tienen un carácter jurídico, 2 de ellas tienen carácter local, las otras 8 serán fijadas reglamentariamente por el Gobierno y el Gobierno dirá cuáles pueden ser sustituidas por fiestas de las CCAA.

+ nacionales

+ 10 (12 local y 8 Gobierno)

Todos los trabajadores tienen derecho a interrumpir su trabajo sin menoscavo de su trabajo siempre que para ello avisen previamente y lo justifiquen posteriormente.

Tienen derecho a los siguientes permisos laborales art. 37.3.

Además de los permisos laborales del art. 37.3 existen otros permisos laborales añadidos: – por vía convencional (30 días en caso de traslado)

- por vía legal (6 horas pagadas a la semana cuando eres despedido objetivamente para buscar nuevo

trabajo)

- por vía de directivas comunitarias (se ha ampliado el permiso para exámenes, médicos, prenatales que tengan lugar en horario de trabajo)

• **Vacaciones Anuales**

La Constitución Española nos dice que los poderes públicos tienen que garantizar

a todos los trabajadores un descanso anual retribuido, así el Art. 38 E.T. regula la materia de vacaciones anuales. Del Art. 38 podemos sacar las siguientes conclusiones:

- Las vacaciones anuales siempre son retribuidas.
- Las vacaciones anuales no son sustituibles por compensación económica, salvo cuando se extinga el C.T.
- El período de vacaciones anuales se fijará por Convenio Colectivo, o en el contrato individual y nunca puede ser inferior a treinta días naturales.

El período de vacaciones (30 días naturales) en principio es unitario, pero existe la posibilidad de dividir el disfrute de las vacaciones anuales en varios períodos con un límite, por el que uno de esos períodos debe comprender al menos 14 días ininterrumpidos.

Con dos meses de antelación al disfrute de las vacaciones, el empresario tiene la obligación de publicar el calendario de las vacaciones.

TEMA 15–CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL, CATEGORIA Y GRUPOS PROFESIONALES

El 31 de Diciembre de 1997, la empresa denominada Asesoría Fiscal y Jurídica El Escorial S.A. concluye la negociación de su Convenio Colectivo que será de aplicación durante el año 1998, según el Art. 28.

Sistemas de clasificación profesional

GP1 : graduado escolar o FP1

GP2 : bachillerato o FP2

GP3 : licenciados o equivalentes

GP1 (subalternos): – C.P. conserje

– C.P. ordenanza

– C.P. telefonista

GP2 (administrativo): con sus respectivas categorías profesionales también equivalentes.

GP3 : – Sub.G.Pa (asesores jurídicos) – C.P. Derecho Civil

– C.P. Derecho Laboral

– C.P. Derecho Contencioso

- Sub.G.Pb (asesores económicos) – C.P. Auditores
- C.P. Contabilidad De Costes
- C.P. Contabilidad De Sociedades
- Sub.G.Pc (informáticos)
- Sub.G.Pd (ingenieros)

Cualquier trabajador no es contratado genéricamente sino que a los trabajadores se les contrata para realizar una función específica. La clasificación profesional es el acto jurídico a través del cual se determina el objeto del contrato de trabajo, o lo que es lo mismo se determina las funciones que corresponden a cada trabajador.

En la clasificación profesional los intereses de trabajadores y empresario no coinciden. A los trabajadores lo que les interesa es tener un estatuto jurídico muy delimitado frente al poder de dirección empresarial, y al empresario lo que le interesa es que las funciones de los trabajadores sean flexibles y ampliables permitiéndose de esta manera, dentro de ciertos límites encomendar al trabajador distintas funciones o tareas.

El Art. 22 del E.T. obliga a que mediante la negociación colectiva o en su defecto mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se establezca un sistema de clasificación profesional, el cual se establece a través de grupos y categorías profesionales.

Las categorías profesionales incluidas dentro de un mismo grupo profesional tienen que ser similares,. Similitud que se concreta en que las actitudes del trabajador deben ser tales que permitan desempeñar las prestaciones laborales básicas incluidas en un mismo grupo profesional.

En algunos casos, será necesario someter al trabajador a un proceso de formación. El sistema de clasificación profesional más frecuente es el consistente en número limitado de grupos profesionales subdividido en ocasiones en subgrupos profesionales, y unos y otros a su vez en categorías profesionales.

REGLAS CONCRETAS EN MATERIAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

- A tenor del art. 22.5 ET obligatoriamente habrá que clasificar al trabajador en una determinada categoría.
- La categoría o el grupo que se le asigne tiene que corresponderse con las funciones o tareas que se hayan pactado, en su caso, en el CT.
- Por último, que los criterios que definen las CP y GP respeten siempre el principio de igualdad de trato, fijándose obligatoriamente reglas comunes para trabajadores de uno y otro sexo.

MOVILIDAD FUNCIONAL: TRASLADO DE PUESTO DE TRABAJO

Ius variandi: atribuciones que tiene el empresario, o lo que es lo mismo, el poder del empresario derivado de su poder de dirección, para poder variar el contenido de la prestación del trabajador, durante la vigencia de su CT. Lógicamente en virtud del Ius variandi podía modificar condiciones accesorias, esto es, no sustanciales.

La movilidad funcional es el cambio de funciones del trabajador en el seno de una empresa. Es uno de los instrumentos más característicos de la moderna flexibilización de las relaciones laborales.

La movilidad funcional se recoge en el art 39 del E.T.

Hay tres variedades de MF:

1. MF dentro del GP o entre CP equivalentes. Ius variandi ordinario.
2. MF fuera del GP o entre CP no equivalentes. Ius variandi extraordinario.
3. Lo que Montoya denomina MF más allá del Ius variandi . Aquí nos encontramos con la figura de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo [art 41 E.T].

- IUS VARIANDI ORDINARIO.

Como regla general el empresario es libre de ordenar en el ejercicio de su IVO, sin necesidad de alegar causa y sin limite temporal el cambio de funciones en una empresa. Siempre que se respete :

- Titulación académica o profesional exigida para el puesto de trabajo.
- Se respete la pertenencia al grupo profesional.

La MF, debe producirse obligatoriamente entre CP equivalentes, entendiendo por tales aquéllas que exigen actitud profesional común, completada si fuese necesario por un proceso de formación o adopción.

- IUS VARIANDI EXTRAORDINARIO

El empresario puede ordenar en virtud de su Ius variandi extraordinario, funciones no correspondientes al grupo categoría profesional equivalente, siempre que se den las siguientes circunstancias:

Existen razones técnicas u organizativas que justifiquen esa MF.

La movilidad funcional sea limitada en el tiempo, es decir, que tenga una duración por el tiempo imprescindible.

En virtud del IVE el empresario puede ordenar al trabajador tanto funciones de superior e inferior categoría.

Cuando el empresario otorga funciones superiores a la de su CP y GP y si estas funciones se prolongan más de 6 meses en 1 año o más de 8 meses en 2 años, esa duración permite al trabajador solicitar al empresario el ascenso o la provisión de la vacante correspondiente a su actividad efectiva.

En el supuesto de que el empresario no conceda al trabajador, bien el ascenso, bien la cobertura de la vacante, el trabajador puede reclamar ante la jurisdicción social o laboral la petición de ascenso o la cobertura de las diferencias salariales correspondientes al trabajo de categoría superior realizado.

Si el empresario otorga al trabajador la realización de funciones inferiores , solo lo podrá hacer excepcionalmente por necesidades urgentes (perentorias) e imprevisibles de la actividad productiva, estas funciones inferiores se tienen que limitar al tiempo imprescindible y no pueden suponer disminución alguna de la retribución originaria.

- MÁS ALLÁ DEL IUS VARIANDI

Esta MF es aquella que sobrepasa los supuestos de Ius Variandi contemplados en los apartados 1 y 2.

Un ejemplo de MF más allá del IV sería aquella efectuada sin alegación de causa alguna por tiempo indefinido. Este tipo de MF conecta con las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo contempladas en el art, 4.1 del ET.

Es modificación sustancial aquellas modificaciones que afecten a la jornada de trabajo, al horario, al régimen de trabajo a turnos, al salario, al sistema de trabajo y de rendimiento y a las funciones. Estas modificaciones pueden ser, bien de carácter individual, bien de carácter colectivo.

TEMA 16 – LA PRESTACIÓN DEL EMPRESARIO: LA RETRIBUCIÓN SALARIAL

LA OBLIGACIÓN DE REMUNERAR EL TRABAJO PRESTADO

Salario es cualquier percepción económica que recibe el trabajador del empresario.

El contrato de trabajo es un contrato de cambio, en donde la prestación básica del trabajador tiene como contraprestación la prestación retributiva o salarial del empresario.

La retribución salarial según el ET en su art. 1.1 es consustancial al contrato de trabajo, así en su momento habíamos dicho que el salario es uno de los elementos que define el contrato de trabajo. El salario podemos definirlo como el precio del trabajo, esto es la función jurídica del salario es la de retribuir o la de compensar el servicio o la obra realizada por el trabajador por cuenta ajena.

Además de esta función jurídica el salario cumple también con una función social entendida esta como la sustentación del trabajador y de su familia, de ahí que el ordenamiento jurídico haya creado una serie de mecanismos para la protección del salario.

Ejemplos:

- Creación del Fondo de Garantía Salarial
- Inembargabilidad del salario
- Darle al salario la cualidad de crédito privilegiado

El salario: concepto, tipos y estructura salarial

- **Concepto:** Lo contiene el ET en su art. 26.1, según este art. se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas del trabajador, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena y se retribuyen el tiempo de trabajo efectivo o los periodos de descanso computables como de trabajo.
- **Tipos de salario:**

1º Clasificación:

- *Salario por unidad de tiempo:* aquel salario en el que el importe del mismo se fija en función de la duración del trabajo, independientemente del resultado o de la cantidad de obra realizada. El hecho de que la medida para el cálculo del salario sea una medida temporal, no se interfiere en absoluto con el deber de rendimiento que debe recaer sobre todo trabajador.
- *Salario por unidad de obra:* el importe del salario está en función de los resultados obtenidos por el trabajador independientemente del tiempo que haya invertido para conseguirlos.

2ª Clasificación:

- *Salario en metálico:* es aquel que consiste en el pago del salario a través de las monedas de curso legal en España (actualmente pts). Se prevé la posibilidad de que el pago del salario se realice mediante talones o modalidades bancarias similares (ejm. Transferencias bancarias) a través

lógicamente de una entidad de crédito legalmente constituida para tala fin.

- *Salario en especie*: es el pago del salario a través de bienes distintos del dinero (agua, luz, alquiler del piso, coche de la empresa etc...). El ET establece un límite a la retribución en especie, no podrá superar el 30% del salario total. Existe una excepción para la relación salario en especie, puede alcanzar el 45% del salario total en concepto de alojamiento y manutención.

3ª Clasificación:

- *Salario convenio o denominado de categorías profesionales*: es el salario que se fija a través de la negociación colectiva, o lo que es igual, es el salario que fijan los convenios colectivos para cada una de las categorías profesionales.

[art. 26.5ET]

• Estructura del salario

El ET establece en su art. 26.3 que la estructura salarial se fijará en el convenio colectivo o en el contrato individual, y que deberá comprender en todo caso los dos siguientes conceptos:

- Salario Base
- Complementos salariales
 - *Salario Base*: salario fijado por unidad de trabajo o por unidad de obra.
 - *Complementos salariales*: son las cantidades económicas que se adiciona al salario base o la concurrencia de una causa específica y determinada en la relación de trabajo independientemente de la prestación básica que es prestar trabajo.

Los complementos salariales son salario en sentido estricto sin ninguna distinción con relación al salario base.

El ET permite la existencia de 3 tipos de complementos salariales:

- Vinculados a la persona del trabajador: Ej. Antigüedad que tiene como objetivo remunerar la permanencia del trabajador en la empresa, idiomas etc...
- Vinculados al trabajo realizado: lo determinante es el puesto de trabajo que ocupa el trabajador. Ej.: penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, vuelo, navegación, nocturnidad, turnicidad, transporte, disponibilidad horaria, residencia etc...
- Vinculados a la situación y resultados de la empresa: Se incluyen todos aquellos complementos salariales cuya percepción y cuantía se encuentren directamente vinculados a los resultados obtenidos por el empresario al finalizar un determinado ejercicio económico. El más habitual es el denominado participación en beneficios. En este complemento el trabajador participa en la cuantía acordada por su empresario de los beneficios obtenidos por la empresa.

LA FIJACIÓN DEL SALARIO: EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

El SMI es la cifra fijada por una norma estatal, (un RD) con la finalidad de garantizar la percepción de una cantidad económica entendida como imprescindible para atender las necesidades del trabajador.

Las dos notas características del SMI son:

- El SMI constituye una garantía de ingresos mínimos al considerarse como el nivel o el suelo absoluto por

debajo del cual ningún trabajador puede contratar la prestación de sus servicios.

- Su carácter interprofesional, esto quiere decir que el SMI se fija sin referencia alguna a sectores o ramas productivas determinadas y sin tener en consideración profesiones, oficios, categorías o grupos profesionales.

PROCEDIMIENTO DE FIJACIÓN DEL SMI

Es fijado por el Gobierno anualmente y es necesaria la consulta previa con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Esta consulta es obligatoria pero no vinculante.

Para la fijación del SMI el Gobierno tiene en cuenta una serie de datos contemplados en art. 27.1 ET: el IPC, la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional, la coyuntura económica en general.

El ET prevé la existencia de una revisión semestral para el caso de que no se cumpliesen las previsiones sobre el IPC.

La cuantía del SMI para 1998 es 68.040 pts. / mes y de 2.268 pts. / día, cuantía establecida por RD 2015/97 de 26 de diciembre.

LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS O GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Según art. 31 ET las gratificaciones extraordinarias son verdaderas remuneraciones que se devengan regularmente y cuyo pago es obligatorio para el empresario.

Estas gratificaciones extraordinarias tienen carácter salarial, la ley nos dice que como mínimo serán 2 pagas extras al año: una se fija en el período de Navidades y la otra la fijan o los representantes legales de los trabajadores y el empresario o los convenios colectivos (mayoría de ellos en junio). También es posible que por convenio colectivo se prorrateen a lo largo de los 12 meses o de las 12 nóminas el importe total de las 2 pagas extra, sumándole a cada mensualidad la fracción correspondiente de paga extraordinaria.

EL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE REMUNERAR. LIQUIDACIÓN Y PAGO DEL SALARIO: TIEMPO, LUGAR Y FORMA.

El ordenamiento jurídico laboral establece una serie de medidas para garantizar que el salario sea efectivamente recibido por el trabajador.

- Lugar del pago del salario.

Según art. 29.1 ET el lugar del pago del salario es el convenido bien colectivamente bien individualmente. Si no existe pacto entre empresario y trabajador o si no existe el convenio, el lugar de pago será el que marquen los usos y las costumbres laborales; no obstante lo más normal es que el pago del salario se realice en el propio centro de trabajo, salvo en el supuesto de que el pago se realice a través de una entidad de crédito.

- Tiempo del pago del salario.

El ET nos dice que la liquidación y el pago del salario se hará puntualmente en la fecha convenida o conforme a los usos o costumbres laborales de la empresa. Si bien el período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder en ningún caso de 1 mes.

Si el empresario se retrasa en el pago del salario se devengará a favor del trabajador un interés del 10% de lo adeudado.

El trabajador tiene derecho a recibir sin que llegue el día señalado para el cobro del salario anticipos a cuenta del trabajo ya realizado. Antiguamente para solicitar anticipo al empresario había que justificar el motivo y el empresario podía o no aceptar la justificación.

- Forma de la liquidación y pago del salario.

El ET dice que la liquidación y el pago se harán documentalmente, entregándole al trabajador un recibo individual y justificativo del pago del salario. Este recibo es el medio probatorio de que el empresario ha cumplido con su obligación retributiva.

El modelo de nómina o recibo de salarios puede ser el acordado en convenio colectivo o el acordado entre los representantes de los trabajadores y el empresario.

En defecto de acuerdo o de convenio colectivo rige el modelo aprobado por orden ministerial del año 1994.

En la nómina el empresario debe separar con absoluta claridad distintos conceptos salariales y las deducciones legales correspondientes.

TEMA 17: EL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO

EL PODER DISCIPLINARIO

El empresario ostenta un haz de poderes destinados a la organización de la empresa y a la ordenación de las prestaciones laborales (poder de dirección).

Junto al poder de dirección el empresario ostenta también el *poder disciplinario o sancionador* (facultades que tiene el empresario reconocidas por ley para sancionar a los trabajadores en el supuesto de incumplimientos laborales).

El poder de dirección sería un poder moral si no estuviera acompañado del poder sancionador, es decir, de la posibilidad de sancionar el incumplimiento a las órdenes generales o especiales del empresario.

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

En el DT se establece un sistema disciplinario basado en la graduación de las faltas y sus correspondientes sanciones. El ET en el art. 58.1 nos dice que *los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones o en el convenio colectivo que sea aplicable.*

El empresario debe ejercer su poder disciplinario de forma equitativa y racional. No obstante la decisión disciplinaria empresarial no es nunca definitiva, ya que la valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revocables ante la jurisdicción competente (Juzgado de lo social ! Tribunal Superior de Justicia ! Audiencia Nacional ! Tribunal Supremo).

El ET contiene un cuadro de actos y conductas sancionables, pero se refieren única y exclusivamente a las faltas más graves. Así nos encontramos con las causas del art. 54.2, causas que son de despido disciplinario. Para las demás faltas (graves y leves) el ET remite al CC que sea aplicable.

TIPOS DE SANCIONES

Las sanciones están previstas bien en las disposiciones legales, bien en CC en correlación con las faltas laborales.

– La graduación de sanciones se corresponde con la graduación de las faltas; existirán sanciones de carácter leve, grave y muy grave.

- Para las faltas de *carácter leve* son sanciones normales la amonestación verbal o escrita; suspensiones de empleo y sueldo de pequeña duración (1 ó 2 días).
- Para las faltas de *carácter grave* son sanciones normales suspensiones de empleo y sueldo de mayor duración (15 días); traslado de puesto de trabajo o inhabilitaciones temporales para el ascenso.
- Para las faltas de *carácter muy grave*: suspensiones de empleo y sueldo de larga duración (6 meses); traslado de localidad, despido disciplinario.

– Forma de las sanciones: el ET exige comunicación escrita al trabajador en los supuestos de imposición de sanciones graves y muy graves.

El ET establece también algunos **límites** al contenido de las sanciones, art.58.3: *no se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.*

PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS LABORALES

Otra importante limitación en la aplicación de las sanciones es de tipo **temporal**, en este sentido el ET establece unas reglas precisas sobre la prescripción de las faltas del trabajador.

Según estas reglas:

- las faltas leves prescriben a los 10 días,
- las graves a los 20 días y
- las muy graves a los 60 días.

La prescripción supone que el empresario no podrá ejercitar su facultad sancionadora si no la ejercita en los plazos previstos (10, 20 ó 60 días) a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido (art. 60.2)

TEMA 18: VICISITUDES Y CONTINUIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO

LA SUCESIÓN DE EMPRESAS Y LA SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

El cambio de la persona del empresario no afecta a la continuidad de los contratos de trabajo ya celebrados, al no ser la prestación básica empresarial (pago de salario) una obligación personalísima.

Antes de esto Alonso Olea estima que admitir que la sucesión de empresa es una causa de extinción del contrato de trabajo, sería tanto como admitir la voluntad unilateral del empresario como vía válida para resolver los contratos de los trabajadores.

El art.44 ET regula la situación de empresa, estableciendo que el cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo por una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí misma la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior.

La protección del art. 44 se extiende no sólo al supuesto de la transmisión de empresa en su totalidad, sino también, en los supuestos de cesión parcial de la empresa.

Ej: Cuando se lleva a cabo una transmisión del centro de trabajo.

MODALIDADES DE LA TRANSMISIÓN (cambio de titular de la empresa)

- **Transmisión de la empresa por actos intervivos.**

Puede producirse por cualquier tipo de negocio jurídico que implique una continuidad de la empresa por el nuevo titular. (Ej: ventas de una empresa, traspaso de negocio, fusiones y absorciones, transferencias de competencias del Estado a las CCAA, finalización de concesiones administrativas).

En todos estos supuestos la continuidad de los contratos operan de manera automática por ministerio de la ley, el pacto que llevan a cabo el empresario cedente y el cesionario, se limita únicamente a la transmisión de la empresa y la ley le adiciona la consecuencia de la sucesión del nuevo empresario en la posición del anterior, respecto a los derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo.

Además del efecto sucesorio del art44 del E.T atribuye al cambio de titularidad por actos inter vivos, un sistema de responsabilidades con la finalidad de proteger a los trabajadores.

- Sistema de responsabilidades.
- La ley obliga al empresario cedente y en su defecto al cesionario a notificar a los representantes legales de los trabajadores, el hecho del cambio de titularidad.
- La ley extiende la responsabilidad de las obligaciones contraídas por el anterior titular antes de la transmisión al nuevo titular, así en el art. 44 del E.T. establece que cuando el cambio de titularidad de la empresa tenga lugar por actos intervivos, el cedente y en su defecto el cesionario, responderán **SOLIDARIAMENTE** durante 3 años de las obligaciones laborales contraídas con anterioridad a la transmisión y que no hubiesen sido satisfechos. Esta previsión legal hace que el trabajador pueda dirigirse indistintamente contra el anterior empresario, o contra el nuevo empresario, para poder obtener el cumplimiento de las obligaciones laborales.
- Si la cesión de la empresa fuera declarada delito de acuerdo con lo previsto en el código penal en este caso el cedente y el cesionario responderán también de las obligaciones posteriores a la transmisión , sin limite temporal.
- **Sucesión por actos mortis causa.**

En el art. 44 ET se contemplan también los supuestos de aquellos cambios de titularidad de empresas que tengan lugar por el fallecimiento del empresario y la integración de la empresa en el conjunto de la masa hereditaria, o lo que es lo mismo, en el patrimonio del heredero.

Ante la muerte del empresario la regla general es la subrogación del heredero en la posición del empresario causante, no obstante también se admite la posibilidad de proceder a la extinción de los contratos cuando el heredero manifieste su voluntad expresa de no querer continuar con la explotación. Ante esta situación los trabajadores tienen derecho a recibir una cantidad económica en concepto de indemnización de 1 mes de salario.

La persona del empresario puede desaparecer, no sólo por la muerte, sino también por la jubilación o incapacidad. En estos supuestos es igualmente suficiente la declaración de voluntad de no querer continuar con la actividad empresarial a los trabajadores y a la Autoridad Laboral correspondiente.

Los trabajadores tendrán derecho igualmente a la cantidad de 1 mes de salario en concepto de indemnización y pasarán a la situación de desempleo con el correspondiente subsidio.

LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. CAUSAS Y EFECTOS

La suspensión del CT supone la cesación temporal de las prestaciones básicas de ambas partes (trabajadores y empresario). Cuando hablamos de suspensión del CT hacemos referencia a su carácter temporal, acordado por las partes o lo que establezca la Ley.

Por el contrario en la extinción de los CT nos encontramos no con una suspensión temporal sino con una definitiva. La suspensión del CT obedece a la intención de reforzar la estabilidad en el empleo superándose así una óptica contractual según la cual la aparición de una determinada circunstancia obstativa en el desarrollo de una relación jurídica determinada sin más la extinción de la relación jurídica contractual

En el DT al resultar temporalmente imposible la prestación de una de las partes el derecho libera a la otra parte también de manera temporal de su contraprestación. La suspensión del CT responde a una tendencia protectora de la vida del contrato, o a la estabilidad en el empleo. La regulación de los distintos tipos de suspensión aparece en el Art. 45 ET.

Causas que motivan la suspensión. Nos encontramos con los siguientes tipos:

- Suspensiones dependientes de la voluntad de las partes
- Suspensiones independientemente de la voluntad de las partes

1. SUSPENSIONES DEPENDIENTES DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES

- Por voluntad del trabajador

Existen 3 supuestos:

- Suspensiones motivadas por el ejercicio de un cargo público, representativo o sindical determinado. Aquí los trabajadores o el trabajador debe reincorporarse al trabajo en el mes siguiente al cese de su cargo.
- La huelga lícita
- Suspensión de vida a la adopción o al acogimiento de un menor de 5 años.
- Por voluntad del empresario
- Suspensión del CT por cierre patronal.
- Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias
- Por la voluntad de ambas partes

De la misma forma que trabajador y empresario pueden convenir la existencia del CT, pueden pactar también su simple suspensión, y estableciéndolo bien a la hora de firmar un CT, bien en un momento posterior al del nacimiento del CT.

- SUSPENSIONES INDEPENDIENTES DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES
- Servicio militar y prestación social sustitutoria

En estos dos supuestos el trabajador tiene derecho a que se le suspenda su CT y también tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, teniendo la obligación de reincorporarse al mismo dentro de los 30 días siguientes a la licencia militar.

- Suspensión del CT por fuerza mayor

Por causas económicas, técnicas, organizativas, o de producción.

Esta suspensión contractual aparece regulada en el Art.45.i.j. ET, y en el art. 47 ET *El CT podrá ser suspendido, a iniciativa del empresario, por causas económicas, técnicas, organizativas, o de producción, con el arreglo al procedimiento establecido en el art. 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, excepto*

en lo referente a las indemnizaciones, que no procederán. La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.

- Privación de libertad del trabajador

En el art. 45.g ET se dice que es causa de suspensión *La privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria..* Si existe sentencia condenatoria el empresario está legitimado para dar por terminado el CT invocando

la causa de faltas repetidas e injustificadas al puesto de trabajo. En el supuesto de

una actividad delictiva en el desempeño de tu propio puesto de trabajo, la causa no será faltas repetidas e injustificadas sino transgresión de la buena fe contractual.

El trabajador que se encuentre preventivamente privado de libertad, tiene derecho a la suspensión de trabajo. Si recae sentencia resolutoria tiene derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo, pero si la sentencia es condenatoria se extingue su CT.

- Maternidad y adopción

La relación laboral se suspende en los supuestos de enfermedad o accidente del trabajador y también en los 2 supuestos de maternidad y adopción, una vez que el trabajador o la trabajadora superan la situación de crisis en su salud tendrán derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo.

- En los supuestos de maternidad el ET nos dice que la duración máxima es de

16 semanas, si el parto es múltiple se podrá hasta 18 semanas. Las trabajadoras

podrán distribuir este tiempo de descanso únicamente con el límite de que 6

semanas de la 16 de descanso sean inmediatamente después del parto. También el padre puede ejercer su derecho a la suspensión del CT por un tiempo de 6 semanas después del parto en caso de que muera la madre. Y por otro lado 4 semanas al final del descanso postparto de la madre.

- La suspensión laboral se suspende también por adopción o acogimiento de

un menor de 9 meses, con un plazo de 16 semanas, pero si el adoptado es mayor de 9 meses y menor de 5 años, la suspensión será de 6 semanas.

EXCEDENCIAS: TIPOS Y EFECTOS

La institución de las excedencias laborales ha sido transplantada desde el derecho de la función pública, si bien con ciertas modificaciones. Aparecen reguladas en el art. 46 ET. Este artículo distingue dos tipos de excedencias:

- **Forzosas:** Aquellas en las que se mantiene el derecho a la reserva de tu puesto de trabajo durante todo el tiempo de duración de la excedencia, tiempo que además computa a efectos de antigüedad.
- **Voluntarias:** El excedente tan solo ostentará una expectativa de derecho a reingresar, expectativa condicionada a la existencia de una vacante de un puesto igual o equivalente.

- **Excedencias forzosas.**

Se conceden en los siguientes supuestos:

- Designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- Ostentar un cargo representativo sindical de ámbito provincial o superior.
- Ser elegido para un cargo en organizaciones sindicales más representativas en los ámbitos provinciales , autonómicos y estatales.

Además de estos tres, el art. 46.3 ET, regula el supuesto de la excedencia con el objeto de atender a un nuevo hijo. En esta excedencia también denominada de carácter mixto, durante el periodo máximo de hasta 3 años el trabajador se encuentra en excedencia forzosa.

Como consecuencia tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo y computa a efectos de antigüedad. El tiempo que exceda del primer año, tendrá carácter de excedencia voluntaria, pues sólo da derecho preferente al ingreso en la empresa cuando exista vacante en el mismo grupo profesional o entre categorías profesionales equivalentes.

- **Excedencia voluntaria**

En ésta el régimen jurídico es el siguiente:

- Sólo la pueden solicitar aquellos trabajadores que tengan una antigüedad en la empresa no inferior a 1 año.
- El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a 2 años desde la terminación de la anterior excedencia.
- El trabajador podrá solicitar nueva excedencia voluntaria solo por una vez siempre que hubiesen transcurrido 4 años desde la terminación de la anterior excedencia.
- Una vez que el trabajador solicita excedencia voluntaria el empresario está obligado a concedérsela.

TEMA 19 – LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (I)

El contrato de trabajo está sometido a un curso vital que se inicia mediante la celebración de un contrato de trabajo, se prolonga mediante el intercambio continuado de las prestaciones básicas del trabajador y del empresario, durante este intercambio el contrato puede sufrir distintas vicisitudes bien modificativas bien suspensivas, y al final acaba extinguiéndose. Toda extinción del contrato de trabajo según la ley tiene que obedecer a unas causas determinadas. Desde este punto de vista la extinción del contrato de trabajo es siempre causal. Las causas que la ley reconoce como suficientes para extinguir el contrato de trabajo aparecen enumeradas en el art. 49.1 de ET de manera imperativa, impidiéndose su modificación por contrato de trabajo o convenio colectivo.

Existen cuatro supuestos de extinción del contrato de trabajo:

1º. Extinción por voluntad del empresario:

- Despido disciplinario
- Despido por causas objetivas
- Despidos colectivos

2º. Extinción por voluntad del trabajador:

- Dimisión
- Resolución causal
- Abandono

3º. Extinción por la voluntad concurrente de las partes.

4º. Extinción por desaparición o incapacidad de las partes, bien por muerte, jubilación o cualquier incapacidad. (el contenido de este punto es el mismo que el de la sucesión mortis–causa).

1º. EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO.

• Despido disciplinario

Aparece regulado en los artículos 54, 55, y 56 del ET.

- **Concepto**: es la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario basada en un incumplimiento contractual grave o culpable del trabajador. El despido es una sanción ante una falta laboral de carácter muy grave y su justificación viene determinada por el grado de culpabilidad del trabajador y la gravedad del incumplimiento.

- **Causas**:

- **Inasistencia o impuntualidad**: faltas repetidas e injustificadas de asistencia o de puntualidad se consideran incumplimientos laborales.

Inasistencia es tanto la incomparecencia en el puesto de trabajo o al puesto de trabajo, como la no presentación al puesto de trabajo aun habiendo acudido al centro de trabajo.

Impuntualidad es tanto llegar tarde como salir antes.

Para la determinación del número de faltas justificativas del despido debe tenerse en cuenta las normas sectoriales (convenios colectivos).

- **Indisciplina o desobediencia**:

Indisciplina es el incumplimiento del deber de diligencia y colaboración en el trabajo, es una desobediencia acompañada de insubordinación.

Desobediencia es el incumplimiento de las órdenes e instrucciones dadas por el empresario, en principio las órdenes empresariales es obligatorio cumplirlas sin perjuicio de que posteriormente el trabajador reclame contra esas órdenes.

- **Ofensas verbales o físicas**:

Ofensa verbal es toda expresión oral que signifique una ofensa moral para la persona que la sufra o la reciba.

Ofensa física es un injusto ataque a una persona que lesiona su integridad física.

Para que puedan ser consideradas causas de despido han de ejecutarse con ocasión del contrato de trabajo, con independencia de que se lleven o no a cabo en el centro de trabajo.

- **Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza**:

Hace referencia al incumplimiento de las obligaciones naturales de fidelidad y lealtad. Son manifestaciones de la transgresión de la buena fe contractual: el fraude, el engaño, la estafa, el robo, el hurto etc...

- Disminución del rendimiento:

Significa que el trabajador rinda menos en el desempeño de su trabajo. Para que sea considerada causa de despido es necesario que la disminución sea efectiva continuada y voluntaria.

- Embriaguez habitual o toxicomanía.

- **PROCEDIMIENTO DE DESPIDO DISCIPLINARIO**

El despido disciplinario ha de cumplir una serie de requisitos para que pueda operar en toda su virtualidad:

Plazo : para poder llevar a cabo el despido disciplinario, esto es, para poder imponer la sanción de despido es de 60 días desde que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta laboral Muy Grave, y en todo caso dentro de los 6 meses de haberse cometido la falta.

Forma : el despido disciplinario deberá ser notificado al trabajador, notificación que ha de ser por escrito, en la que han de figurar los hechos que motivan tal sanción y la fecha en que tendrá efecto. Con esta notificación (carta de despido) lo que se persigue es que el trabajador tenga un exacto conocimiento de sus faltas o incumplimientos laborales y de las fechas en que han tenido lugar. La Carta de Despido debe además expresar la fecha efectiva del despido. En cuanto a la notificación escrita del despido puede efectuarse bien por correo ordinario, correo certificado o fax, siendo irrelevante el lugar donde se produzca la notificación.

Efectos : supone la extinción del contrato laboral por decisión unilateral del empresario, decisión basada en un incumplimiento contractual, grave y culpable del trabajador. Una vez extinguido el contrato de trabajo, cesan las obligaciones de prestar servicios y remunerarlos, lo que supone que deba darse de baja al trabajador en la Seguridad Social para no tener que seguir cotizando por él.

RECLAMACIÓN CONTRA EL DESPIDO

Si a un trabajador se le despide por voluntad unilateral del empresario y no está de acuerdo con la decisión de despido, el trabajador debe seguir los siguientes trámites:

Acto de conciliación : Es un requisito previo y obligatorio al proceso de despido ante el Juzgado de lo Social. En este acto de conciliación celebrado en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) puede llegarse a un acuerdo entre el trabajador y el empresario o puede no llegarse a un acuerdo. En el supuesto que no se llegue a un acuerdo, el trabajador tendrá que plantear su demanda ante el Juzgado de lo Social.

Demanda ante el Juzgado de lo Social : intentado el Acto de Conciliación, sin acuerdo, el trabajador debe presentar su demanda por Despido Disciplinario en el plazo de 20 días hábiles (es plazo de caducidad) desde la efectividad del despido. La demanda debe redactarse de la siguiente forma:

- Encabezamiento al Juzgado de lo Social
- Identificar las partes (demandante y demandado)
- Hechos que motivaron el despido y causas
- Fecha y firma (si lo hace un abogado, firmará él la carta)

Sentencia : Una vez se celebre el juicio oral el juez deberá dictar su sentencia. En la sentencia el juez puede calificar el despido de tres formas:

- **Procedente**: cuando queden acreditadas las causas alegadas por el empresario en su carta de despido. En este supuesto se produce la extinción del contrato de trabajo y el trabajador no tendrá ningún tipo de indemnización.
- **Improcedente**: cuando no queden acreditadas las causas y los motivos del empresario o cuando se

incumplan las formalidades de la carta de despido (hechos y fecha). Improcedencia de fondo (causa) o forma (carta de despido). En estos supuestos el empresario tiene que elegir en el plazo de 5 días desde que se le ha notificado la sentencia entre readmitir al trabajador en su puesto de trabajo o pagar una indemnización de 45 días de salario por año de servicio, con un prorrateo de los períodos inferiores a un año, con un máximo de 42 mensualidades. Con una excepción, en el supuesto que el trabajador sea un representante legal de los trabajadores será el trabajador el que elija.

- **Nulo** : será aquél que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la CE o leyes o aquel despido que haya violado los derechos fundamentales y las libertades públicas del trabajador. El empresario tendrá que readmitir obligatoriamente al trabajador en el puesto que estaba desempeñando.

EXTINCION POR CAUSAS OBJETIVAS

El despido objetivo se refiere a trabajadores singulares y está fundado en determinadas circunstancias de carácter objetivo en contraposición a las circunstancias subjetivas del art. 54.1 ET. La figura del Despido Objetivo encuentra su fundamento en el propósito de liberar al empresario del perjuicio que le causaría el mantenimiento de determinados contratos de trabajo ante necesidades de la empresa o ante incumplimientos del trabajador no culpables, pero no por ello dejan de ser dañosos para la empresa.

El Despido Objetivo tiene por finalidad ampliar y facilitar la institución del despido. No obstante, es un despido causal, en el sentido que forzosamente ha de basarse en alguno de los motivos enumerados de manera taxativa en el art. 52 ET.

CAUSAS O MOTIVOS DEL DESPIDO OBJETIVO (ART 52 ET)

- **Ineptitud**: imposibilidad de desarrollar adecuadamente las funciones de tu puesto de trabajo. Lógicamente tiene que ser siempre una ineptitud sobrevenida, pues la ineptitud conocida antes de la firma del contrato de trabajo no es causa de la extinción del mismo.
- **Inadaptación**: es causa de extinción del contrato de trabajo la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo, cuando dichas modificaciones sean razonables y hayan transcurrido como mínimo dos meses.
- **Amortización de puestos de trabajo**: el contrato de trabajo podrá extinguirse por la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y que no fundamenten un despido colectivo.
- **Absentismo laboral**: el contrato de trabajo también se podrá extinguir por faltas de asistencia de los trabajadores que alcancen un 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos o el 25% en 4 meses discontinuos en un período de 12 meses.

Forma del despido voluntario.

- Comunicación escrita al trabajador expresándole la causa de su despido.
- Indemnización simultánea a la comunicación escrita de 20 días de salario por año de servicio, con el máximo de 12 mensualidades.
- El empresario tiene que conceder al trabajador, que va a ser despedido por causas objetivas, un permiso de 6 horas laborales durante el periodo de preaviso de 1 mes, para buscar un nuevo empleo, sin menoscabo de salario.
- El empresario tiene que dar al trabajador un preaviso de 30 días desde la llegada de la carta hasta la fecha de extinción.

Contra la decisión extintiva del empresario, el trabajador podría recurrir como si se tratara de un despido disciplinario.

El procedimiento será el mismo que el del despido disciplinario, la única diferencia la encontraremos en los

efectos de la sentencia que puede ser procedente, improcedente o nula.

PROCEDENTE: en el supuesto de que queden acreditadas las causas objetivas alegadas por el empresario. En este supuesto el trabajador tendría derecho a 20 días de salario por año de servicio, con máximo de 12 mensualidades. Art.52 53.

IMPROCEDENTE: en el supuesto de que no queden acreditadas las causas por el empresario. En este supuesto el empresario podrá optar entre: readmitir al trabajador, o indemnizarle con 45 días de salario por año de servicio, con un máximo de 45 mensualidades.

NULO: puede serlo por 2 factores o efectos:

1. Defectos de forma: cuando se ha incumplido la comunicación escrita, la puesta a disposición de la indemnización o el preaviso de los 30 días.

2. Defecto de fondo: cuando la decisión extintiva tuviera como móvil alguna de las causas de discriminación prohibida en la CE o en la ley, o bien se haya producido con violación de los derechos fundamentales y libertades públicas.

C) DESPIDO COLECTIVO.

Aparece regulado en el art.51 ET.

El ET nos habla de la extinción del CT por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que el despido colectivo haya sido autorizado conforme a lo que dispone el ET.

Según el número de trabajadores despedidos, las mismas causas pueden dar lugar a un despido colectivo conforme al art.51 exigiéndose en este supuesto una autorización administrativa, o pueden dar lugar si el número de trabajadores despedidos no es colectivo sino individual o plural, a despidos individuales sin necesidad de autorización administrativa y en concreto al despido regulado en el art.52.c ET.

CAUSAS: Son económicas, técnicas, organizativas y de producción. La ley entiende que existen tales causas cuando la adopción de despido colectivo contribuye, si las causas aducidas son las económicas a superar una situación negativa en la empresa.

Si son las técnicas, organizativas o de producción a garantizar la viabilidad futura de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos.

Si la autoridad administrativa entiende que con los despidos colectivos se alcanzan los fines propuestos, la autoridad administrativa debe conceder al empresario para despedir colectivamente.

La necesidad de autorización administrativa se aplica únicamente en los despidos colectivos nunca en los despidos individuales o plurales del art.52 c.

Un despido será colectivo, o lo que es lo mismo, el carácter colectivo de un despido

dependerá del número de trabajadores despedidos en un tiempo, con relación al número de trabajadores de la empresa.

El despido es colectivo en el supuesto de que en un período de 90 días el despido afecte al menos al siguiente número de trabajadores;

- 10 trabajadores en empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.
- 30 trabajadores en empresas que ocupen entre 300 o más trabajadores.
- El 10% del número de trabajadores totales en aquellas empresas que ocupen entre 100 y 299 trabajadores.
- Cuando el despido a la totalidad de la plantilla y el número de trabajadores sea superior a 5.

En los 4 supuestos el empresario se ve obligado a abrir un período de consultas con

los representantes de los trabajadores. En este momento el empresario le debe de facilitar a los representantes legales de los trabajadores toda la documentación acreditativa de las causas alegadas.

La duración de este período de consultas será de 15 días si la empresa tiene 50 trabajadores o mas.

La finalidad de este período de consultas es la de lograr con los representantes legales de los trabajadores un acuerdo para poder proceder a los despidos colectivos.

La iniciación del período de consultas y en su caso del acuerdo que se puede alcanzar debe ser notificado a la Autoridad laboral. En el supuesto de acuerdo, la Autoridad laboral autorizará los despidos colectivos. Por el contrario si no existe acuerdo entre el empresario y sus representantes en dicho período de consultas, quien debe reconocer la procedencia o improcedencia de los despidos colectivos será la Autoridad laboral.

En los despidos colectivos la ley reconoce a los trabajadores el derecho a una indemnización económica a 20 días de salario por año de servicio prorrateado los períodos de tiempo inferiores a un año y con el máximo de doce mensualidades.

TEMA 20-LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO II

EXTINCION DEL C.T. POR VOLUNTAD DE TRABAJADOR

• *La dimisión*

El C.T. se puede extinguir por dimisión del trabajador debiendo mediar siempre un período de preaviso, el cual lo establecerá el Convenio Colectivo aplicable, o el C.T. o en su caso la costumbre del lugar.

Por dimisión, tenemos que entender la renuncia expresa al C.T. En este supuesto la dimisión extingue el C.T. en la fecha que se señale y el trabajador no tendrá derecho a ningún tipo de remuneración ni tampoco tendrá derecho a pasar a la situación legal de desempleo.

• *La resolución causal*

La extinción de C.T. por voluntad del trabajador reconocida en el Art. 50 ET faculta a cualquier trabajador a reconocer la extinción de su C.T. cuando el empresario halla incurrido en un incumplimiento laboral. Este tipo de extinciones se suele conocer con el nombre de *despidos indirectos*.

Las causas que puede alegar un trabajador como causas justas para que el juez proceda a extinguir su C.T. pueden ser:

- La falta de pago o los retrasos continuados en los salarios.
- Las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional.
- Cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones por parte del empresario. En este supuesto el trabajador tiene derecho a la máxima indemnización como si se tratara de un despido improcedente

(45 días de salario por año de servicio prorrateándose los períodos inferiores a un año con el máximo de 42 mensualidades).

Con derecho a pasar a la situación legal de desempleo.

• ***Abandono del trabajador***

En este supuesto, la renuncia al C.T. no es manifiesta o expresa, como sí era en la dimisión, sino que se deduce inequívocamente del comportamiento del trabajador. El abandono supondrá la extinción del C.T. y en este supuesto no tendrá derecho a indemnización económica, ni a cobrar el desempleo.

EXTINCION DEL C.T. POR VOLUNTAD DE AMBAS PARTES

El trabajador y el empresario pueden acordar en cualquier momento durante la vigencia del C.T. la extinción del mismo, incluso pueden haberla previsto al tiempo de la firma del C.T.

A.

B. La extinción por mutuo acuerdo

Es la decisión de ambas partes, trabajador y empresario, de dar por terminada la relación laboral. En este supuesto, salvo pacto en contra, ninguna de las partes tiene derecho a recibir indemnización.

Tradicionalmente, la extinción por mutuo acuerdo suele plasmarse en un documento acreditativo de tal extinción. El documento del que hablamos es el recibo de saldo y finiquito. En este recibo se hace constar que ambas partes ponen fin a la relación laboral, y que quedan saldadas las obligaciones que tenían pendientes mediante el pago de la cantidad que pudiese corresponder al empresario y que tiene que expresarse en tal recibo. Por supuesto, esta forma de extinción del C.T. por ser voluntaria no supondrá el paso del trabajador a la situación legal de desempleo.

Extinción por transcurso del tiempo

El C.T. se puede extinguir por haber expirado el tiempo convenido o por la realización de una obra o servicio determinado que llegue a su fin.

Para que se pueda extinguir el C.T., por el transcurso del tiempo es necesaria y obligatoria la denuncia del C.T. por la parte interesada. Esta denuncia se tiene que efectuar con una antelación mínima de 15 días si el C.T. tiene una duración superior a un año.

En este supuesto no procede indemnización alguna salvo pacto en contrario, y en este supuesto el trabajador se encontrará en situación legal de desempleo, ya que la terminación del C.T. es ajena a su voluntad.

LA PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD DE LAS ACCIONES DERIVADAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Está regulado en el art. 59 ET

Tenemos que distinguir dos tipos de prescripción o caducidad:

1. Acciones derivadas de un despido o una resolución de contrato que caducan a los 20 días hábiles siguientes a aquel en que se hubiese producido. El plazo de caducidad quedará suspendido por la presentación de la reclamación administrativa previa ante el órgano correspondiente.

(Cuando presentamos una reclamación se suspende el plazo, si tenemos 20 días y tardamos 6 en presentar el primer recurso, para presentar el segundo tenemos 14)

2. Si la acción que se ejercita tiene como objeto exigir percepciones económicas, el plazo para poder reclamar será de 1 año, que se computará desde el día en que la acción pudo ejercitarse. Es prescripción.

(Cada vez que reclamamos, comienza de nuevo el plazo de 1 año)

1

43