

RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

TEMA 1. INTRODUCCION

1. EL DERECHO DEL TRABAJO

El derecho existe para ordenar la sociedad y las relaciones humanas y resolver los conflictos.

Donde hay sociedad hay derecho. (UBI SOCIETAS UBI US)

Toda sociedad necesita un conjunto de normas básicas.

Las sociedades contemporáneas son muy complejas, han evolucionado tanto que el derecho debe ordenar. Al ser tantas el derecho no las puede unir a todas globalmente y por ello tiene que parcelar para poder ordenarlas con eficacia; así surgen las ramas del derecho (Civil, D.administrativo,etc)

El derecho del trabajo regula la concreta relación social: la prestación del trabajo de una persona a otra.

El derecho del trabajo no regula cualquier trabajo, regula los caracteres:

- ◆ Trabajo voluntario (voluntariedad)
- ◆ Trabajo dependiente (dependencia)
- ◆ Trabajo por cuenta ajena (amenidad)

VOLUNTARIEDAD

Aunque es trabajo voluntario tiene una anotación histórica, se dice que es voluntario en contraste con otros modos de producción superados en historia en los que el trabajo era obligatorio (feudalismo). Con el nacimiento de la sociedad capitalista existe el trabajo voluntario (y remunerado). Aunque hay modalidades de trabajos forzosos (como formar parte de la mesa electoral, acudir a juicio, etc).

DEPENDENCIA. Regulación

1 Sometimiento del trabajador al poder de dirección del empresario. Tiene la facultad legal de impartir órdenes al trabajador al empleado.

Ordenes que atente contra la dignidad del trabajador o su integridad física.

2 Sometimiento al poder disciplinado. Las sanciones son inmediatamente ejecutivas.

Aun así a veces aparece la dependencia, muy atenuada por que existen determinadas prestaciones de trabajo donde el trabajador tiene gran capacidad de auto organización y por eso la dependencia es difícil de apreciar. Ej: el trabajo en domicilio.

AJENIDAD (garantía del salario con independencia del nivel de producción)

Se habla de trabajar por cuenta ajena como lo opuesto de trabajar por cuenta propia, y supone que el trabajador tendrá garantizado la percepción de un salario mínimo independientemente de los riesgos de actuación empresarial, el trabajador genera el derecho a la percepción de un salario con independencia de la marcha del negocio.

El autónomo dependerá de su negocio y el contratado aunque tendrá garantía de un salario mínimo nada impide que sea retribuido conforme a los beneficios del negocio, o tenga una retribución variable conforme a los resultados del negocio.

Participación en beneficios, si los existen se abonarán; aunque supone garantía de salario nada impide que el trabajador no sea retribuido con cargo a los beneficios de la empresa.

En definitiva: Regula trabajo dependiente y por cuenta ajena.

Supondrá toda la normativa laboral ventajosa para uno y enajosa para el otro. Más ventajosa para el trabajador y menos ventajosa sujeto que lo recibe.

En la práctica cuando se discute si esta sometido o no a la relación trabajo, el juez recurrirá a la ajenidad, dependencia y voluntariedad.

Ese indicio de *dependencia* con una jornada. Ej. Ir al trabajo con regularidad

Indicio de *ajenidad*. Ej. Percibir salario de cuantía estable, no participar en pérdidas de la empresa.

2. EL LLAMADO DERECHO LIBERAL O INDIVIDUALISTA

El derecho del trabajo tal como lo conocemos no aparece de manera automática, sino que responde a un proceso de evolución en la historia.

Este proceso parte con el nacimiento de la sociedad capitalista y el derecho liberal o individualista que regulaba las relaciones de trabajo de aquel entonces.

A principios del s.XIX hubo una corriente ideológica conocida como **liberalismo** (el estado no interviene en la economía) en lo jurídico supuso que toda relación jurídica entre dos o más personas esta basada en los principios de libertad e igualdad.

Ese liberalismo en el contrato laboral supuso por un lado **libertad e igualdad** en la contratación (no existía un derecho del trabajo que regulara la contratación laboral si no que la contratación laboral se regia por el derecho civil).

Por otro lado la **prohibición del sindicato**, porque interfería en esa libertad e igualdad, al obligar al trabajador a no contratar si no es por encima de unas condiciones mínimas.

3. FUNCION DEL DERECHO DEL TRABAJO

4. EL NACIMIENTO Y DESARROLLO DEL DERECHO DEL TRABAJO

La aplicación de los principios libertad e igualdad dieron resultados prácticos.

Formal, no era material sino formal. No había libertad. La única opción era el paro, el trabajador (se veía obligado a contratar lo que le ofrecían).

No existía libertad. Mucha competencia en mano de obra. Nada de igualdad (una de las partes se encontraba en una situación privilegiada muchos eran los ofertantes de mano de obra y se imponían las condiciones por la ley del más fuerte. Consecuencias: Muy perjudiciales para el obrero, condiciones seguridad e higiene penosa, jornada larga no negociación.

Hubo una reacción intelectual de los pensadores de la época que denunciaban aquella situación (marxismo, anarquismo). Surgieron los primeros movimientos y huelgas de los obreros, estos se agruparon y formaron la caja

También comenzó el budismo (Nedd Lud) que consistió en romper las maquinas de las fabricas, ya que los obreros pensaban que eran las culpables de su penosa situación cuando en realidad se lo debían a los empresarios. Las contradicciones de ese sistema liberal se hicieron notar con este movimiento. El Estado decidió intervenir en la relación laboral dictando normas protectoras al trabajador, que establecían unas condiciones mínimas de trabajo:

Se limitaban las facultades del empresario para establecer las condiciones de trabajo. Ej. Ley Benito (en Francia) que limitaba el trabajo de la mujer y los niños a 10 h.

Ley 1878 (española) que trataba los trabajos peligrosos para los menores.

Ley 1912 (ley de la silla) incorporaba sillas a las mujeres en las fábricas.

Función del derecho del trabajo: las normas laborales persiguen limitar los poderes empresariales de establecer libremente condiciones de trabajo, fijando unas condiciones mínimas cuyo objetivo es conseguir una igualdad material entre empresario y trabajadores. Esto es lo que hace que surja el contrato de trabajo, no todas las normas laborales son mínimas ya que por ejemplo otras son imperativas como la de que los menores de 16 años no pueden trabajar.

5. LA EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO (No lo hemos visto)

TEMA 2. LAS FUENTES DEL ORDENAMIENTO LABORAL

2.1. CONCEPTO Y ENUMERACION DE LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Se habla de fuente del derecho en dos sentidos:

Como **fuente material** o como **fuente formal**.

- **Fuente material:** son órganos de poder en un estado con facultades para celebrar normas jurídicas. Ej: parlamento, las cortes, el gobierno, representantes de trabajadores y empresarios.
- **Fuente formal:** Son los medios o las formas a través de las cuales se manifiesta el derecho (las normas jurídicas). Ej: una ley ordinaria, ley orgánica, constitución española, costumbre, real decreto, convenio colectivo.

Las **fuentes del Derecho** son la **Ley, la costumbre y los principios generales del Derecho**.

Enumeración de las fuentes del Derecho: art.3.1

1 las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.

2 Convenios colectivos.

3 Contratos de trabajo (o voluntad de las partes).

4 Los usos y costumbres (locales y profesionales).

1 Leyes, ordinarias, orgánicas, etc,

Son normas con un rango de Ley (decretos legislativos y decretos leyes, normas dictadas por el gobierno con rango de Ley. Ej: ley orgánica, decreto sindical.

(El reglamento desarrolla la Ley, pero no la podrá contradecir por que es de un rango inferior, en todo el Derecho).

(El art.3. del Estatuto dice que los reglamentos desarrollan dos preceptos legales, pero no pueden establecer condiciones de trabajo distintas a las leyes a desarrollar).

Disposiciones reglamentarias Estado,

Son reales decretos y (normas que emanan del gobierno) ordenes ministeriales.

2 Convenios colectivos,

Es la fuente específica del Derecho del trabajo, su rasgo identificador es su eficacia jurídica normativa, es decir, normas de alcance general.

(Obliga a todos los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación sin necesidad de que lo hallan aceptado expresamente. Ej: el convenio de hostelería necesita que se haya aceptado).

3 Contratos de trabajo,

Son un instrumento para regular condiciones de trabajo. No obstante ello el poder o la facultad que tiene el empresario o trabajador para negociar es muy escasa, la mayor parte de condiciones están establecidas por la ley y convenios debido al carácter protector del derecho del trabajo.

4 Los usos y costumbres,

Son fuentes supletorias del Derecho, solo se aplican en caso de laguna legal o en defecto del contrato legal, etc. Para que una costumbre sea aplicable debe ser local y profesional. Ej: la hostelería en Guipúzcoa.

Hay dos fuentes formales que no aparecen en los apuntes.

- *La Constitución, que recoge derechos al trabajado, a la huelga, etc).*
- *Los tratados internacionales (ej: normas UE)*

2.2. LA APLICACIÓN DE LAS FUENTES DEL DERECHO DE TRABAJO.

Siendo tantas las fuentes del ordenamiento se plantea el problema de encontrar criterios que nos digan que norma aplicar cuando dos o más regulan un mismo supuesto de hecho.

Los principios que determinan como se deben aplicar las normas del derecho son el principio de las normas del D. de trabajo.

1 principio. Principio de norma mínima

Significa que muchas normas laborales no vinculan a empresario y trabajadores en sus propios términos, si no que contienen una regulación de derechos que se considera mínima y que puede ser por tanto mejorada por el convenio colectivo o el contrato individual, así las leyes y los reglamentos pueden ser mínimos para el

convenio y para el contrato y a su vez el convenio colectivo puede tener contenidos mínimos para el contrato.

Ej: Art.38 ET, vacaciones 3º días mínimo, naturales y festivos incluidos, pero se podrán ampliar con el contrato individual.

Esto existe porque existen tres tipos de normas mínimas:

- **Normas de derecho necesario absoluto (D.imperativo).**

Son aquellas normas de aplicación forzosa, no cabe un pacto alternativo que las modifique.

Ej.: Art. 6 que impide trabajar a menores de 16 años o los contenidos de la ley de prevención de riesgos laborales, normas de seguridad e higiene

- **Normas de derecho necesario relativo (normas mínimas).**

Se tienen que aplicar, pero admiten que el convenio colectivo o el contrato de trabajo amplíen o mejoren los derechos que contienen en beneficio del trabajador.

Ej: Art. 38 vacaciones mínimo 30 días, pero se podrán mejorar.

Art. 37 reconoce el derecho del trabajador a ausentarse días de trabajo por fallecimiento o enfermedad de familiares directos, etc.

Percepción de un salario mínimo, que casi nadie cobra ya que el convenio colectivo lo suele mejorar.

- **Normas de derecho dispositivo (normas dispositivas).**

Son aquellas normas que tienen un determinado contenido, pero que admiten que por pacto ese contenido sea reemplazado por un contenido distinto que introduciría el convenio colectivo o el contrato de trabajo.

Hay pocas normas dispositivas pero existen, Ej: Art. 14 ET. Duración del periodo de prueba que el convenio permite que se establezca una duración distinta.

Art. 35.4. horas extra es voluntario salvo que se estableciera por el convenio colectivo o en contrato individual la obligatoriedad de cumplir determinadas horas extra.

2 principio. Principio de norma más favorable

Recogido en el Art. 3.3 del ET, es un principio que resuelve los conflictos entre normas laborales, estableciendo que de producirse dicho conflicto se aplicara la que sea más favorable para el trabajador en su conjunto.

- Tiene escasa operatividad porque rara vez se va a dar un conflicto entre normas laborales.

– El D.de trabajo juega la jerarquía entre la Ley y el Reglamento.

– Es prácticamente inaplicable porque:

* Muchas normas laborales tienen características de normas mínimas y otras normas las mejoran pero no hay conflictos si no convenios.

* En ocasiones juega la jerarquía en sentido estricto. No se puede contradecir la ley, será nulo. En este caso no se podrá aplicar la norma más favorable.

En la práctica es muy difícil efectuar una comparación conjunta de las normas laborales dada su extensión. (Hay muchísimas y poner a cada una lo mejor y lo peor, en su conjunto sería muy difícil valorar)

3 principio. Principio aplicativo, de condición más beneficiosa.

Se refiere a la posibilidad de mejorar el contrato de trabajo y las condiciones establecidas por la Ley o por el convenio colectivo. Esta mejora permanecerá invariable pese a las posteriores modificaciones de la Ley o del Contrato colectivo. Así aunque la Ley o el convenio colectivo sean sustituidos por otra que empeore las condiciones, la condición nacida del contrato se mantendrá inalterable.

Ej.: Convenio colectivo de salas de fiesta 2002 provincia Alicante.

SB= 600 e (convenio)

SB= 800 e (contrato) se pacta una mejora

Convenio colectivo de salas de fiesta 2003 provincia Alicante.

SB= 500 e (convenio)

SB= 800 e (contrato) se mantiene esa condición inalterable porque no se puede mantener una regla de disminución por mutuo acuerdo se podría disminuir pero porque el convenio haya decidido disminuirlo no tiene porque hacerlo en el contrato.

Convenio colectivo de salas de fiesta 2003 provincia Alicante.

SB= 900 e (convenio)

SB= 900 e (contrato) por el principio de norma mínima.

¿Cómo se puede pactar?

Se puede pactar esta condición de manera expresa ya que sea por escrito o verbalmente o de forma tácita cuando la condición de actuaciones empresariales relevadoras de la voluntad empresarial de mejorar los mínimos establecidos en la Ley o en Convenio.

Ej: SB= 600 e (convenio)

SB=600 e mas 50 e todos los meses (contrato) como incentivo por trabajar bien por ejemplo, se considera un premio pero una obligación de obligarse.

Para que exista la **condición más beneficiosa** y nos consta por escrito hacen falta dos requisitos:

- **una actuación repetida y constante** (ej pagando de mas)
- **voluntad del empresario de obligarse.**

(No habrá voluntad cuando ese mejor favor que otorga el empresario se debe a una mera liberalidad de este)

No es una condición más beneficiosa cuando el empresario paga de más por error al consultar el convenio equivocadamente. O cuando hay supuestos como la cesta de navidad, este acto de voluntad no solo tiene que ser por medio de salario, puede ser por jornada, vacaciones, etc.

Las condiciones más beneficiosas no sólo pueden ser en salario sino en jornadas, regalos

TEMA 3: EL CONTRATO DE TRABAJO. LOS SUJETOS.

3.1 EL CONTRATO DE TRABAJO:

A) Concepto

En la legislación, no se percibe un concepto de trabajo pero se puede definir partiendo de las notas características de la relación laboral, según el art. 1.1 del Estatuto de trabajadores.

Podemos decir, que es aquel por el cual una persona denominada trabajador se obliga a prestar unos servicios por cuenta de otra llamada empresario con carácter voluntario, dependiente y por cuenta ajena.

B) Figuras afines:

Determinadas figuras contractuales que tiene naturaleza civil y no laboral pero acarrear prestaciones de trabajo y esto hace que se puedan confundir con el contrato de trabajo y son el contrato de sociedad (sobre todo cuando el socio preste un trabajo), el contrato de ejecución de obra (un sujeto se obliga a realizar una obra por cuenta del otro, ej. Construcción de una piscina alguien contrata y otro elabora)

Dos o más personas ponen en común bienes, dinero o industria (trabajo).

Último contrato afines es el contrato de arrendamientos de servicios, es un contrato que se obliga a prestar un servicio a cambio de un precio. La diferencia del anterior (ejecución de obra) es que aquí se obliga a una mera actividad pero no al resultado (contrato de obra terminar piscina aquí sólo el servicio).

En estos tipos de contratos, no hay dependencia ni ajenidad normalmente son trabajadores autónomos.

C) Figuras excluidas.

Según el estatuto de los trabajadores art. 1.3, excluye de la legislación laboral determinadas relaciones de trabajo.

Hay dos tipos de exclusiones:

Constitutivas.

Se da en aquellas relaciones de trabajo que pese a reunir los elementos de laboralidad se excluyen de la legislación laboral.

Ej: funcionarios públicos y asimilados, personal facultativo (sanidad), militares, transportistas con vehículo propio, requisitos: el transportista debe tener la propiedad o poder directo del vehículo. El transportista debe tener una autorización administrativa para realizar el transporte (tarjeta de transporte, obligatoria cuando PMA superior a 2000KG. El transporte ha de ser de servicio público.

Ej: una compañía de lácteos, tiene una flota de camiones y de conductores: relación laboral.

Un sujeto propietario de un camión que transporta escombros bajo el nombre de ----- PMA superior a la autorizada: no hay relación laboral.

Declarativas:

En las que faltan algunos elementos de laboralidad. (voluntariedad, ejenidad)

Ej: trabajos forzosos (falta la voluntariedad) o amistosos (falta retribución). Prestaciones personales obligatorias, aquellos trabajos en los que no existe voluntariedad.

Ej: formar parte de la mesa electoral o de un jurado.

D) Funciones:

Prestaciones personales obligatorias. No existe voluntariedad y se excluyen de relación laboral Ej. En su día servicio militar.

Trabajos amistosos, benévolos o de buena vecindad, son trabajos realizados sin retribución y mediante una relación de amistad o buena vecindad. Suelen ser esporádicos y típicos los prestados por entidades benéficas o lucrativas. Ej. Tener un negocio y la novia te heche una mano.

Trabajos familiares, los trabajos prestados por los familiares del empresario, se excluyen de la legislación laboral con estos requisitos: 1 no son retribuidos, 2 el trabajador tiene que tener la condición de familiar (cónyuge, ascendientes, descendientes y determinados parientes por consanguinidad o afinidad hasta 2 grado, 3 convivir con el empresario.

Consejeros o administraciones sociales, las que forman parte del órgano de administración. Ej. Administrador único o alguien que forma parte de alguna sociedad

3.2. EL TRABAJADOR.

A) concepto

B) La capacidad para contratar como trabajador.

Hay límites por razón de edad, ya que hay una edad mínima establecida 16 anos. El contrato de trabajo hecho por un menor de 16 anos es nulo, el sujeto mayor de 16 anos y que nos es mayor de edad tendrá limitada su capacidad para contratar si esta bajo la patria potestad por lo que los padres le tienen que autorizar, Si esta emancipado o vive independientemente con consentimiento de los padres o tutores tendrá plena capacidad para contratar.

3.3 EL EMPRESARIO LABORAL.

A) Concepto.

B) La capacidad para contratar como empresario

Según el art.12 pueden ser empresario las personas físicas,juridicas o las comunidades de bienes que reciban las prestaciones de servicios de los trabajadores.

Dos comentarios:

1 da igual la forma que adopte el empresario, lo importante es que reciba la prestación de servicios de un trabajador, eso explica que un ama de casa se la considere empresaria respecto a la empleada del hogar. También puede ser empresario una comunidad de bienes, ej. Una comunidad de herederos que contratan un jardinero para arreglar la finca que forma parte de la herencia. Una comunidad de propietarios respecto al empleado de finca urbana pueden ser empresarios (pregunta que suele poner en el examen)

2 El empresario puede ser una persona jurídica privada o pública, esto es una administración pública puede ser empresario en sentido laboral, cuando contrata trabajadores en régimen de laboralidad.

TEMA 8. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Introducción.

La extinción del contrato de trabajo es un tema importante, no solo desde el punto de vista del derecho laboral porque supone la extinción del vínculo contractual. Si no también desde el punto de vista del derecho de la seguridad social porque supone unas consecuencias en este ámbito, y también puede suponer el acceso a prestaciones de seguridad social. Ej. La prestación por desempleo, la pensión de jubilación o la pensión por invalidez.

8.1. La extinción a instancias del empresario. (es la única extinción que entra para el examen)

Hay tres tipos de extinción, por voluntad del empresario, por voluntad del trabajador y por voluntad conjunta de ambos. (cuadro)

• despido disciplinario.

El empresario podrá extinguir el contrato de trabajo cuando existe un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

Causas de despido: (causas tasadas)

~ Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad en el trabajo. Para que estas causas sean consecuencia de despido deberán ser graves (repetidas), y culpables (injustificadas).

Las faltas las establece el convenio colectivo y si no el juez. Si la falta de asistencia o puntualidad viene siendo tolerada habitualmente por el empresario no podrá ser invocada como causa de despido.

~ La indisciplina o desobediencia en el trabajo. No toda desobediencia es causa de despido, ha de ser grave. Además no debe concurrir ninguna razón que justifique la desobediencia porque si es así no procedería al despido sino como mucho una sanción inferior. Ordenes que pongan en peligro su salud física y también procederá la desobediencia en caso de órdenes manifiestamente ilegales. Ej. Una orden anterior al derecho fundamental.

~ Las ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajan en la empresa o a sus familiares. En cuanto al sujeto pasivo de la ofensa puede ser cualquier persona del entorno de la empresa. El propio empresario, un familiar de un empresario, otros trabajadores o sus familiares o clientes.

El problema de las ofensas verbales es que para constituir causas de despido habrá que analizar el contexto en el que tuvo lugar, pues una misma conducta puede constituir una ofensa en un contexto y no en otro. (Ejemplo lo que dijo de preguntarle a un trabajador minusválido que tal le fue la carrera de ciclismo)

Lo difícil es la prueba de su existencia, prueba que corresponde al empresario.

~ Transgresión de buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo. La jurisprudencia incluye un conjunto de conductas que supone deslealtad hacia la empresa.

3 supuestos:

- Defraudación de dinero o sustracción de bienes materiales (una camarero que no tica las consumiciones) causa de despido si se extrae a la empresa, clientes o trabajadores, la cuantía sustraída no es relevante.
- Trabajar en situación de incapacidad temporal o dedicarse a actividades ociosas o de naturaleza lúdico-festiva, no será causa de despido cuando esa act. Forma parte de un tratamiento o es compatible con el estado de salud del trabajador. (Chatear en el trabajo) (O estar de baja por problemas de espalda y hacer taichi como recuperación no sería causa de despido)

– Concurrencia desleal, se da en aquellos casos en que el trabajador trabaja por cuenta ajena o propia en una empresa que se dedica a la misma actividad que la empresa de la que procede.

~ Disminución continuada y disminución voluntaria del rendimiento normal pactado. Rendimiento normal el que venga mostrando un trabajador de la misma categoría y que desempeñe funciones análogas, pero además en contrato de trabajo o convenio colectivo se puede fijar un nivel mínimo de rendimiento, ese es el rendimiento pactado de no alcanzarse ese rendimiento pactado procederá el despido salvo que se pueda considerar que nivel de rendimiento es abusivo.

No ha de ser ocasional sino continuada y además no ha de obedecer a razones ajenas a la voluntad del trabajador.

~ La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo, comentarios:

- En relación a la embriaguez aunque la ley dice que tiene que ser habitual basta un solo caso de embriaguez ocasional para que proceda el despido.
- En cuanto a la toxicomanía se comprenden dos supuestos el alcoholismo y la drogadicción, son enfermedades que no dan lugar al despido por si solas si no afecta al trabajo.

DESPIDO DISCIPLINARIO

~ Causas

~ Procedimiento (carta de despido)

~ Efectos del despido

~ Revisión judicial del despido ----- plazo

----- conciliación previa

----- posibles calificaciones judiciales

~ Consecuencias calif. Judicial

del despido. ----- procedente

----- improcedente

----- nulo

PROCEDIMIENTO.

Hay que comunicar al trabajador por escrito el despido (carta de despido) y tiene que tener dos requisitos fundamentales para su validez, si no se cumplen el despido se podrá declarar improcedente en defecto.

Requisitos:

1 la fecha de efectos del despido. Es importante porque será la fecha a tener en cuenta para impugnar el despido.

En ocasiones hay divergencias entre la fecha de efecto y la del despido, si las hay, habrá que estar a la fecha del despido efectivo.

2 La carta debe contener los hechos concretos que justifican el despido. No basta la mera reproducción de la causa legal del despido. Si no que hay que hacer mención de los concretos hechos que constituyen el incumplimiento del trabajador.

Notificación de la carta de despido.

La notificación de la carta de despido tiene carácter receptivo, se tiene que notificar de cualquier forma que conste que el trabajador la ha recibido, porque la prueba de la existencia del despido pertenece al empresario.

Ejemplos: telegrama con acuse de recibo, firma por testigos que reciban la carta, burofax, etc.

Hay una serie de especialidades en el procedimiento del despido cuando el despedido es un representante de los trabajadores y también cuando es un afiliado a un sindicato.

El empresario debe abrir un expediente contradictorio en el que debe dar audiencia del representante que se pretende despedir al resto de miembros de la representación.

En caso de afiliarse a un sindicato, el empresario debe proceder a dar audiencia al delegado sindical del sindicato en cuestión, siempre y cuando le constase la afiliación del trabajador. (si no se cumple ninguno de estos requisitos el despido se podrá declarar improcedente)

EFFECTOS DEL DESPIDO

1 Extinción del contrato de trabajo.

2 Desde el punto de vista de la Seguridad Social, permite dar de baja al trabajador.

3 También en el plano de la S.S. el trabajador tendrá acceso a la prestación por desempleo.

REVISION JUDICIAL DEL DESPIDO

Puede el trabajador impugnar judicialmente el despido efectuado por la empresa. Para ello tiene un plazo de caducidad de 20 días hábiles a contar desde el día siguiente a haberse producido el despido.

El trabajador antes de representar la demanda al juzgado de lo social esta obligado por la Ley de

procedimientos laborales, a presentar una solicitud de conciliación con el empresario ante el servicio de mediación, arbitraje y conciliación (SMAC), que es un órgano administrativo, depende del ministro de trabajo y al frente del mismo hay un letrado conciliador, es intentar que empresario y trabajador lleguen a un acuerdo.

Si el despido lo lleva a cabo una administración pública no habrá que efectuar este SMAC, pero si un reclamo administrativo previo ante la administración pública que ha llevado a cabo el despido.

La conciliación previa ante el SMAC se solicita presentando una papeleta de conciliación. La presentación de esta papeleta de conciliación suspende el plazo de 20 días que tiene el trabajador para presentar la demanda en el juzgado, con lo que una vez celebrado el acto de conciliación y si las partes no han llegado a un acuerdo se reanuda ese plazo de 20 días a partir del día siguiente de haberse intentado la conciliación. Presentada la solicitud de conciliación de no haberse celebrado en el plazo de 20 días hábiles para presentar la demanda por despido.

CONSECUENCIAS DEL DESPIDO.

Celebrado el juicio oral ante el juzgado, el juez podrá declararlo procedente, improcedente o nulo.

PROCEDENTE

El despido es procedente cuando existe un incumplimiento del trabajador conforme a las causas previstas en el art.54 del Estatuto. (cuando exista un incumplimiento del trabajador art.54)

El despido será improcedente en alguno de estos supuestos:

1 no queda acreditado el incumplimiento alegado por el empresario.

2 existe un incumplimiento, pero este no es lo suficiente grave o culpable (ej.faltas de asistencia pero que no son repetidas o se pueden justificar)

IMPROCEDENTE

Cuando concurre algún defecto de forma en la carta de despido (no existe carta de despido, a sido comunicado de palabra) o no se hacen constar la fecha de efectos.

NULO

Se calificara como nulo por el juez:

~ Cuando tiene lugar con vulneración alguno de los derechos fundamentales o libertades públicas previstas en la constitución.

~ Cuando tiene lugar por causas de discriminación.

~ Y hay otros ejemplos de nulidad que han sido introducidos en el estatuto por la Ley 39/1999 para promover la conciliación familiar y laboral (tiene que ver con el embarazo de la trabajadora o la m/paternidad):

1 es despido nulo cuando el derecho de los trabajadores durante el periodo de descanso por maternidad, adopción, acogimiento o durante el embarazo.

2 es nulo también el despido de las trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio del embarazo hasta la fecha de inicio de la suspensión del contrato por descanso por maternidad.

3 también será nulo el despido de los trabajadores que estén disfrutando o hayan solicitado alguno de estos permisos de reducción de jornada: por lactancia (tanto padre como madre) se puede solicitar si es menor de 9 meses y es de 1 hora fraccionable o 2 medias horas, o entre un tercio y la mitad de su duración que corresponde al trabajador para el cuidado de un menor de 6 años o de un disminuido físico o psíquico o sensorial.

4 trabajadores/as en situación de excedencia por maternidad, pueden tener una duración de hasta 3 años.

Cualquiera d estos supuestos dará lugar a la nulidad salvo que el empresario acredite que el despido tiene lugar por razones ajenas al embarazo, a la maternidad, excedencia por maternidad o reducción de jornada.

CONSECUENCIAS CALIFICACION JUDICIAL DE DESPIDO.

PROCEDENTE

Si el juez declara el despido procedente, se convalida la extinción del contrato que se produjo en su día con la carta de despido del empresario, puede dar de baja en la Seguridad Social al trabajador si no lo hizo ya. Y el trabajador puede solicitar la prestación por desempleo sino lo hizo antes.

IMPROCEDENTE

Si se decide improcedente el empresario en un plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia optara entre:

~ readmitir al trabajador o indemnizarle (45 días de salario por año de servicio con un máximo de 22 mensualidades).

~ en uno y otro caso el empresario deberá abonar los salarios de tramitación (los que devengan desde la fecha del despido hasta la sentencia.

Y no obstante el Estatuto prevé supuestos en el que el empresario podrá limitar la cantidad de salarios de tramitación a abonar o incluso exonerarse de los mismos, son los siguientes:

1 cuando el trabajador a realizado durante el periodo de tramitación un acto lucrativo por cuenta propia o ajena.

2 el empresario podrá descontar de los salarios de tramitación lo percibido por el trabajador como prestación por desempleo si la estuviese percibiendo.

3 el empresario puede limitar la cuantía a pagar de s. de t. si con posterioridad al despido, el empresario reconoce su improcedencia y consigna la indemnización legal en el juzgado de lo social a disposición del trabajador.

4 supuesto de exoneración total: si la anterior consignación la efectúa el empresario en el plazo de las 48 horas siguientes al despido, sé vera totalmente exonerado del pago de salario de tramitación.

TEMA 11 LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Concepto.

Concepto doctrinal:

Resultado de la negociación entre trabajadores y empresarios, pueden haber un empresario o varios, o una asociación empresarial o varias.

No son los trabajadores en si los que negocian sino los representantes de los trabajadores, estas negociaciones regulan las condiciones laborales en un ámbito funcional y geográfico determinado.

Es el resultado de la negociación entablada entre un empresario o una asociación empresarial o varias y los representantes de los trabajadores cuyo objeto es la regulación de condiciones laborales en un ámbito funcional y geográfico determinado.

Concepto legal: 82.3 E.T.

Los convenios colectivos constituyen la expresión, son el resultado del libre acuerdo adoptado entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, en virtud de su autonomía colectiva (poder que da la constitución a los empresarios y trabajadores de negociar condiciones de trabajo a través de sus representantes). No pueden contradecir la ley, pueden mejorarla.

Normativa aplicable.

Art.37,1 de la Constitución reconoce el derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, no es un derecho fundamental la negociación, el tribunal constitucional ha dicho que dentro de la libertad sindical esta el derecho de los sindicatos a negociar convenios colectivos, por esta vía puede constituir un derecho fundamental.

El Estatuto de los trabajadores contiene reglas para negociar con colectivos. Título 3º 82 al 92.

Tipos de convenios colectivos.

Hay dos tipos:

Los estatutarios: que son los negociados conforme a los requisitos de negociación que establece el E.T. estos convenios tienen eficacia jurídica normativa y eficacia personal general.

Los convenios colectivos extraestatutarios: son aquellos que son negociados sin atenerse a los requisitos de negociación que establece el E.T. Se fundamentan en el Art.37 de la Constitución, a diferencia de los anteriores, tienen eficacia jurídica contractual y eficacia personal limitada. Todo esto se entenderá con las explicaciones que vienen después.

¿Porque existen ambos tipos de convenios colectivos? porque el art. 37,1 de la Constitución reconoce el derecho a la negociación colectiva, en términos muy amplios, ya que atribuye este derecho a los representantes de los trabajadores y de los empresarios.

Sin embargo el E.T. que es una ley ordinaria, reconoce el derecho a negociar convenios colectivos solo a determinados sindicatos y asociaciones empresariales, que acreditan una mínima representatividad, conclusión: eso explica que se admita que existan unos convenios negociados conforme al E.T. y otros que no cumplen los requisitos del E.T. pero encuentran fundamento en la Constitución.

Unidades de negociación.

Es el ámbito de aplicación del convenio colectivo y se conoce con el nombre de unidades de negociación,

vienen constituidas por tres ámbitos:

Funcional, territorial y personal.

1º Ámbito Funcional: se refiere a las unidades productivas afectadas por el convenio colectivo, puede ser convenio de:

- Empresa (el Corte Inglés)
- Centro de trabajo (planta Ford de Almusafes)
- Un grupo de empresas.
- Un sector de la producción.
- Convenios de varios sectores (Convenio Colectivo de vidrio y cerámica intersectorial)

2º Ámbito Territorial. El espacio geográfico en el que se va aplicar el convenio colectivo, puede ser local, provincial, autonómico, estatal.

3º Ámbito Personal. Los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio, normalmente se aplica a todos los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito funcional del convenio, pero hay convenios que se aplican a determinados trabajadores, convenios de grupo o franja, Ej.: los pilotos aéreos, tienen su propio sindicato y propio convenio colectivo, tiene una masiva afiliación.

Convenio colectivo estatutario.

La eficacia jurídica y personal y legitimación para negociarla.

Son normas jurídicas y por tanto su eficacia jurídica es normativa y no contractual. Consecuencias practicas:

Que el convenio colectivo se va a aplicar automáticamente a las relaciones laborales sin necesidad de incorporar su contenido a los contratos de trabajo, el conv. Colectivo se publicara en el B.O.E. si es estatal, o en el Boletín oficial de la provincia, es decir en el Boletín oficial correspondiente.

Va a regir el convenio de modernidad (el convenio posterior deroga al anterior).

Eficacia personal. Tiene eficacia personal general (como cualquier otra norma se aplica a todas las personas empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación y ello aunque no estén afiliados a los sindicatos y asociaciones empresariales que han negociado el convenio colectivo.

Apuntes por fotocopias.

C) Procedimiento de negociación. La toma de acuerdos.

Consta de las siguientes fases:

1ª fase.

- Escrito de iniciación de las negociaciones, cualquiera de los sujetos legitimados para negociar, ya sea por parte de los trabajadores o de los empresarios, se dirige a la otra parte que se encuentre también legitimada por escrito y proponiéndole el inicio de la negociación. En este escrito debe hacer constar la legitimación que ostente para negociar el Convenio colectivo.
- A de especificar las unidades de negociación o el ámbito de aplicación del Convenio.

- Última mención, las materias que han de ser objeto de negociación, se traslada una copia a la autoridad laboral para su registro.

2ª fase:

Deber de negociar: la parte que recibe ese escrito, donde se proponía la negociación esta obligada a contestar y dar curso a la negociación, no obstante también podrá oponerse a la negociación por escrito y con fundamento exclusivo en alguno de estos motivos:

- Defecto formal del escrito de las negociaciones, Ej.: no se hacen constar las materias objeto de la negociación.
- Falta de legitimación para negociar convenio de la parte que ha elaborado el escrito de iniciación.
- Que el convenio colectivo que se pretende revisar este todavía en vigor, porque no se ha denunciado (comunicar que ha terminado, todavía esta en vigor, si no se denuncia se prorroga año tras año). Si se opone tendrá que ser por escrito.

3ª fase:

Constitución de la comisión negociadora, suponiendo que la parte que recibe el escrito esta de acuerdo con la negociación contestara a ese escrito y propondrá un lugar y fecha para constituir la comisión negociadora del convenio. La constitución de esta comisión negociadora se reflejara en un acta que firmaran todos los presentes, en el acta se ha de reflejar lo siguiente:

- Lugar y calendario de fechas para las negociaciones.
- La composición de la comisión negociadora:

Esta comisión estará constituida por cada uno de los sujetos legitimados a negociar y sus representantes.

El presidente de la comisión negociadora que puede ser opcional.

El secretario de la comisión que levantara acta de cada una de las reuniones.

Y finalmente cada uno de las representaciones puede (es voluntario) nombrar

Asesores, estos intervendrán con voz pero sin voto.

4ª fase y última:

La toma de acuerdos, para la adopción de acuerdos en cada materia que se negocie y para aprobar el convenio en su totalidad es preciso el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

Duración de los convenios colectivos.

La duración será la que establezcan las partes, no obstante puede establecerse que el convenio colectivo tenga una duración determinada y que materias concretas tengan una duración de dos años, pero las tablas salariales se revisan cada año.

Agotada la duración inicialmente pactada en el convenio, si este no se ha denunciado el convenio se prorroga tácitamente por periodos anuales.

En cuanto a las condiciones en que se ha de practicar la denuncia (que es la que permite terminar el convenio) abra que estar a las que establezca el propio convenio colectivo, que puede por Ej.: establecer un plazo de preaviso para esa denuncia o establecer la no necesidad de denuncia para dar por terminado el convenio colectivo.

En cuanto a la duración del convenio el Art.86 E.T. contiene una regla adicional y es que una vez denunciado el convenio colectivo, su contenido normativo seguirá estando en vigor en tanto no se haya aprobado un nuevo convenio colectivo, con esa previsión legal se trata de evitar vacíos en la regulación convencional de condiciones de trabajo.

Los convenios colectivos extraestatutarios.

Son aquellos negociados sin sujetarse a las normas que establece el Estatuto, y se fundamentan en el Art.37 de la Constitución. Ej.: un convenio negociado por sujetos legitimados para negociar, pero que en su conjunto no reúnen la representatividad necesaria para constituir la comisión negociadora.

Eficacia jurídica y eficacia personal del convenio colectivo extraestatutario.

La eficacia jurídica es contractual, se consideran contratos y no normas.

Las consecuencias de ello son que no se va aplicar automáticamente a las relaciones laborales, sino que tendrá que incorporarse su contenido a los contratos de trabajo.

No se tendrá que publicar en el Boletín Oficial correspondiente.

No regirá el principio de modernidad según el cual la norma posterior deroga a la anterior, por tanto un convenio colectivo extraestatutario posterior no va a derogar necesariamente al extraestatutario anterior.

La eficacia personal limitada no es general, porque solo se aplica a los empresarios y trabajadores afiliados a las asociaciones empresariales y sindicatos negociadores del convenio, Ej.: de los apuntes del tema 11, se aplicara

TEMA13.EL SISTEMA ESPAÑOL DE SEGURIDAD SOCIAL

13.1. POBLACIÓN PROTEGIDA

Por el sistema publico de la seguridad social el ámbito de población protegida se ha extendido desde los orígenes de la S.S. hasta nuestros días. En un principio la S.S. solo protegía a los trabajadores manuales, hoy por hoy sin embargo protege a todo tipo de trabajadores e incluso a otros sujetos que no se pueden considerar trabajadores en sentido técnico, ejm: desempleados, diputados, religiosos, estudiantes etc.

Esta ampliación del ámbito protector de la S.S. permite afirmar que caracteriza o esta vigente el principio de laa universalidad en la protección, según la cual tiene derecho a la asistencia de la S.S. toda persona que se encuentre en situación de necesidad.

Listado de sujetos protegidos por el sistema publico de la S.S. art.7 LGSS (ley general de la seguridad social).

Incluye por tanto a los trabajadores españoles, como a los extranjeros que se encuentren legalmente en España y que residiendo y ejerciendo normalmente su actividad en territorio español, se encuentren en alguno de estos colectivos.

1º Trabajadores por cuenta ajena y los asimilados a trabajos por cuenta ajena ejm: los diputados, los

excombatientes de la zona republicana, clérigos de la Iglesia Católica, los clérigos de la unión de la Iglesia Adventista del séptimo día de España, los ciclistas, jugadores profesionales de baloncesto, los concejales, toreros.

2º Trabajadores autónomos o por cuenta propia, art. 7 LGSS.

3º Socios de cooperativas de trabajo asociado.

4º Los funcionarios públicos, tanto civiles como militares.

13.2. COMPOSICIÓN DEL SISTEMA.

Se estructura en: régimen general y en varios regímenes especiales y en sistemas especiales.

Régimen general: van la mayoría de los trabajadores dependientes y por cuenta ajena.

Regímenes especiales: protegen a determinados colectivos debido a las particularidades de su actividad, hay siete regímenes especiales.

1º Trabajadores autónomos.

2º Empleadas de hogar.

3º Funcionarios públicos civiles y militares.

4º Estudiantes.

5º Trabajadores del mar.

6º Trabajadores agrícolas.

7º Trabajadores de la minería del carbón.

Los sistemas especiales: la LGSS art.11 prevé que en aquellos regímenes en que resulte necesario se podrán establecer sistemas especiales, en materia de encuadramiento, afiliación, cotización o recaudación, ya se han creado algunos regímenes especiales dentro del régimen general, para algunas actividades, ejm: industrias resineras, conservas vegetales, frutas y hortalizas, empaquetado y envasado del tomate fresco, salas de exhibición cinematográficas, salones de baile, discotecas y salas de fiesta.

13.3. INSCRIPCION, AFILIACION, ALTAS Y BAJAS.

INSCRIPCIÓN Todo empresario que pretenda contratar trabajadores, se tiene que inscribir como tal en la S.S., la inscripción se practicara ante la dirección provincial de la Tesorería General de la S.S. (TA6), la inscripción es única para todo el territorio nacional, aunque se posean varios centros de trabajo. La inscripción se practica cumplimentando el modelo TA6 y la inscripción como empresario le asignara un número de inscripción patronal, y al menos una cuenta de cotización, identificada con un código, junto a la inscripción el empresario deberá optar para cubrir los riesgos de accidente de trabajo y enfermedad profesional y riesgo de incapacidad temporal, por contingencias comunes con la S.S. Cumplimentando con TA-16 o una mutua de accidentes de trabajo y de trabajos profesionales, en este caso acompañara a su inscripción la propuesta de cobertura de riesgos que haya formalizado con la mutua que sea.

AFILIACIÓN Constituye la relación jurídica de S.S. para que un sujeto resulte protegido tiene que estar afiliado necesariamente. ¿Quién solicita la afiliación del trabajador? El empresario una vez inscrito como tal tiene que solicitar la afiliación de todos los trabajadores que vaya a emplear sino están afiliados ya. Si el empresario no practica la afiliación, la podrá solicitar el propio trabajador o lo podrá practicar de oficio la Tesorería de la S.S., si la inspección de trabajo comprueba que el trabajador no esta afiliado.

Si el trabajador es autónomo la solicita el mismo.

Caracteres de la afiliación. La afiliación es obligatoria, es única y general para todo el sistema, es vitalicia.

ALTAS Y BAJAS

- El alta se practica en el modelo TA-2 y supone la adscripción del trabajador a un concreto régimen de la S.S. El encuadramiento del trabajador en un régimen de la S.S.

Es uno de los requisitos principales para tener acceso a las prestaciones, el alta la tiene que solicitar el empresario, antes del inicio de la actividad laboral del trabajador.

Tipos de alta:

1º) *Alta real.*

2º) *Alta asimilada.*

3º) *Alta presunta o de pleno derecho.*

1º) *Alta real* es la que se practica antes de que el trabajador inicie su actividad laboral.

2º) *Alta asimilada* se da en aquellos casos en que el trabajador no se encuentra realmente de alta porque no esta trabajando, pero la ley lo considera en alta, para que tenga acceso a las prestaciones. Ejm: incapacidad temporal, desempleo percibiendo la prestación, cuando esta en situación de desempleo después de haber agotado la prestación, a las victimas del terrorismo.

3º) *Alta presunta o de pleno derecho:* se da en aquellos casos que el trabajador no esta de alta porque el empresario incumplió su obligación de darlo de alta, en estos casos para que no quede desprotegido el trabajador, la ley le considera de alta a efectos de protección por accidente de trabajo, enfermedad profesional y desempleo y también se le considerara de alta a efectos de protección de asistencia sanitaria por enfermedad común, accidente no laboral y asistencia por maternidad.

La baja se practica en el modelo TA 2

Se deben practicar en la tesorería general de la Seguridad Social en el plazo de 6 días siguientes al cese en el trabajo, sino se practica en ese plazo, el empresario seguirá cotizando hasta que la tesorería conozca el cese efectivo y salvo que la empresa pruebe que la fecha de cese ha sido anterior.

13.4. GESTION Y FINACIACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Órganos de gestión de la S.S.

Entidades colaboradoras

Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Empresarios

Entidades gestoras

INS (instituto nacional salud)

INSALUD

IMERSO (instituto de migraciones y servicios sociales)

INEM (instituto nacional empleo)

Servicios comunes

TGSS (tesorería general S.S)

Gerencia Informática

El INSS se encarga del reconocimiento y pago de las prestaciones contributivas.

El INSALUD se encarga de de la prestación de asistencia sanitaria en aquellas comunidades autónomas en que no tengan transferida la gestión de la misma, no obstante el INSALUD mantiene sus competencias en Ceuta y Melilla.

El IMERSO se encarga de las prestaciones asistenciales para mayores e inválidos y también gestiona las prestaciones no contributivas (jubilación e invalidez).

El INEM se encarga de la gestión y pago de las prestaciones por desempleo (contributivas y no contributivas).

El TGSS se encarga de la cotización, altas, bajas, afiliación y recaudación.

La Gerencia informática se encarga del tratamiento informático de la tesorería y de las entidades gestoras.

Las mutuas son entidades privadas que colaboran con la S.S. en el pago de prestaciones, de hecho la empresa puede decidir cubrir los riesgos profesionales y la incapacidad temporal por contingencias comunes para una mutua. Aunque sean entidades privadas están tuteladas y controladas por el ministerio de trabajo ya que autoriza su constitución, les impone una auditoria anual, incluso puede intervenir la entidad y sustituir a sus directivos.

Los empresarios pueden colaborar con la S.S. de dos formas:

- con una colaboración obligatoria, que es adelantando las prestaciones de incapacidad temporal de los trabajadores que estan a su servicio. El pago se hace de forma delegada porque luego el empresario descuenta el importe de la prestación en los boletines de cotización a la S.S.
- con una colaboración voluntaria, el empresario puede asumir voluntariamente el pago de la prestación de la incapacidad laboral, incluso junto a la asistencia sanitaria necesaria.
- El empresario no tendrá que cotizar por incapacidad laboral ni asistencia sanitaria.

FINANCIACION SEGURIDAD SOCIAL.

- cotizaciones sociales
- aportaciones progresivas del Estado
- Ingresos por sanciones intereses y recargos.
- Los frutos, rentas o intereses de sus recursos patrimoniales.

13.6. LA PRESTACION DE ASISTENCIA SANITARIA

Objeto de la prestación de asistencia sanitaria.

La asistencia sanitaria tiene como objeto la prestación de los servicios médicos y farmacéuticos conducentes a restablecer o conservar la salud de los beneficiarios, así como su aptitud para el trabajo.

(hechos que den lugar a)

Contingencias cubiertas por la asistencia sanitaria.

- 1º enfermedades comunes y profesionales.
- 2º accidente laboral y no laboral
- 3º situación de embarazo, parto y el posparto (puerperio)

Beneficiarios de la asistencia sanitaria.

- 1º los trabajadores por cuenta ajena, pero siempre que estén afiliados y de alta y en situación asimilada al alta.
- 2º los pensionistas y perceptores de prestaciones periódicas.
- 3º los familiares de los titulares del derecho pero con unos requisitos :
 - convivir con el titular del derecho y estar a su cargo
 - no realizar trabajo remunerado alguno ni percibir rentas superiores al doble del salario mínimo interprofesional.
 - que estos familiares no tengan derecho por título propio.

Examen.

El reembolso de gastos sanitarios por utilización de servicios médicos privados.

Regla general:

Las entidades de la S.S. ----- abonarán los gastos ocasionados por la utilización de servicios médicos distintos a los asignados, excepción, procederá el reembolso con estos requisitos:

- 1º que se trate de una asistencia sanitaria urgente y de carácter vital.

2º que se acredite la imposibilidad de utilizar los servicios públicos.

3º que no exista una utilización abusiva o desviada a los servicios privados.

TEMA 14. INCAPACIDAD Y MATERNIDAD.

INCAP.TEMP. CONCEPTO

REQUISITOS DEL HECHO CAUSANTE

REGIMEN JURIDICO duración

Nacimiento

Sujeto responsable

cuantía

14.1. LA INCAPACIDAD TEMPORAL:

- Concepto.

La incapacidad temporal. Es aquella situación en la que el trabajador se encuentra temporalmente imposibilitado para el trabajo y percibe asistencia sanitaria de la S.S.

La finalidad de la prestación es cubrir o suplir el defecto de ingresos del trabajador producido por la baja temporal en el trabajo.

Durante la situación de incapacidad temporal el contrato esta suspendido, pero subsiste la obligación de cotizar.

Situaciones que pueden generar la incapacidad temporal:

~ la enfermedad común o profesional.

~ el accidente sea laboral o no laboral.

~ los periodos de observación en caso de enfermedad profesional que requieran la baja en el trabajo.

- Requisitos del hecho causante. (que es necesario para que proceda el pago de la prestación)

Para que proceda el pago de esta prestación el trabajador debe cumplir estos requisitos:

Estar afiliado a la S.S o en situación similar al alta y a salvo de los supuestos de alta presunta.

Si el hecho causante de la prestación es una enfermedad común se exige el trabajador un periodo mínimo de cotización previo, (periodo de carencia) 180 días cotizados dentro de los 5 años anteriores a la baja por enfermedad.

C) Régimen jurídico.

Duración: (2 supuestos)

1º en caso de tratarse de periodos de observación por enfermedad profesional la duración es de 6 meses prorrogables por otros 6.

2º resto de supuestos: duración de 12 meses prorrogables por otros 6 cuando se presuma que durante ellos podrá ser dado de alta el trabajador por duración.

Transcurridos estos 18 meses el trabajador debe pasar reconocimiento medico en el plazo de 3 meses a efectos de una posible declaración de invalidez, excepcionalmente los servicios médicos de la S.S. si lo consideran preciso podrán demorar la calificación de invalidez, el tiempo preciso sin que en ningún caso pueda ser superior a 30 meses desde que se declaro la incapacidad temporal.

Nacimiento.

Cuando se trata de accidente de trabajo o enfermedad profesional la prestación nace (se comienza a pagar) a partir del día siguiente al de la baja en trabajo.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral se cobra a partir del cuarto día de baja, es decir los tres primeros días de baja el trabajador no percibe prestación alguna ni salario.

Sujetos responsables.

Hay que distinguir en caso de enfermedad común o accidente no laboral.

~ del día 4 al 15 ----- el empresario a su exclusivo cargo (de su bolsillo)

~ del día 16 en adelante lo paga el INS o la mutua en régimen de pago delegado, paga el empresario y luego el INS o la mutua se lo deducen.

Si es accidente de trabajo o enfermedad profesional pagara la INSS o la mutua desde (el nacimiento del derecho) día siguiente del accidente o la enfermedad profesional.

Cuantía.

Se obtiene aplicando un porcentaje a la base reguladora a la prestación y esta es la base de cotización por contingencias comunes o la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la baja partido por 30.

BR= BCC/BCP

30

A la base se le aplica un porcentaje en caso de enfermedad común o accidente no laboral:

Día 4 al 20 = 60% de la BR

Día 21 en lo sucesivo el 75% de la BR

Si es por accidente de trabajo o enfermedad profesional será el 75% de la BR.

14.2. LA INCAPACIDAD PERMANENTE: (solo los tipos)

1 incapacidad permanente parcial

Es aquella en la que se encuentra el trabajador que sin impedir al mismo el desarrollo de su profesión habitual, le supone una disminución de su rendimiento no inferior al 33% es una cantidad a tanto alzado que concretamente con 24 meses de la base reguladora de una prestación de incapacidad temporal.

2 incapacidad permanente total.

Es aquella que impide al trabajador desarrollar todas o las fundamentales tareas de su profesión habitual siempre que se pueda dedicar a una profesión distinta. Dentro de la IPT existe un subgrupo que es la incapacidad permanente total cualificada es la del trabajador que esta en IPT cuando por su falta de preparación general o especializada y por las circunstancias laborales y sociales de su lugar de residencia se presume su dificultad para encontrar hémelo en actividad distinta a su profesión habitual. Si se da este caso se le completara la prestaciones en un 20% y siempre que el trabajador tenga ya cumplidos 55 anos.

3 incapacidad permanente absoluta

Supone la incapacidad del trabajador para el desempeño de cualquier profesión u oficio.

4 gran invalidez

El gran invalido es el trabajador que esta en situación reincapacidad permanente y que a consecuencia de perdidas anatómicas o funcionales requiere la asistencia de una tercera persona para actos esenciales de la vida (vestirse, comer, desplazarse)

el gran invalido percibirá la prestación de IPT incrementando en un 50% con el fin de que el invalido pueda remunerar a la persona que le atienda.

El gran invalido o su representante puede renunciar a percibir el 50% cuando se encuentre alojado o internado en una institución asistencial del sistema de la S.S.

14.3. LA MATERNIDAD

MATERNIDAD

Situaciones protegidas

Requisitos hecho causante

Régimen jurídico de la prestación

- beneficiarios
- cuantía de la prestación
- duración
- facultad de elección de la mujer trabajadora

• SITUACIONES PROTEGIDAS

La prestación de maternidad protege tres situaciones:

- la maternidad en si misma o nacimiento de hijo.
- La adopción

- El acogimiento
- REQUISITOS DEL PADRE O MADRE TRABAJADORA
 - Estar afiliado y de alta en la SS o en sit. Asimilada al alta.
 - Se exige un periodo de cotización previo (periodo de 6 meses dentro de los 5 años anteriores al hecho causante) carencia.

c) REGIMEN JURIDICO DE LA PRESTACION

Beneficiarios:

Son beneficiarios de la prestación en el régimen general, los trabajadores por cuenta ajena cualquiera que sea su sexo y que este en alguna de las situaciones anteriores, maternidad, adopción

Cuántia de la prestación:

Es el 100% de la base reguladora de la prestación (se cobra más que en accidente laboral)

Duración:

16 semanas (4 meses) computables por 2 semanas más en caso de parto múltiple por cada hijo adicional.

Facultad:

Cuando la madre y el padre trabajen, la madre podrá optar por que el padre disfrute de un periodo ininterrumpido de descanso de maternidad posterior al parto. Salvo que la incorporación de la madre al trabajo suponga un riesgo para su salud.

Desde hace poco cabe también disfrutar de la prestación de maternidad a tiempo parcial, esto supone que el padre o madre trabajadores trabajen un tiempo de la jornada y el otro descansen (pero las 6 semanas después del parto son a tiempo completo).