

DERECHO DEL TRABAJO

CONCEPTO Y AMBITO DE APLICACIÓN

- **RELACIONES LABORALES EN EL SISTEMA ECONOMICO**
- **EL DERECHO DEL TRABAJO: CONCEPTO Y CONTENIDO**
- **CARACTERES DEL DERECHO DEL TRABAJO**
- **AMBITO DE APLICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO, RELACIONES INCLUIDAS Y EXCLUIDAS**
- **RELACIONES LABORALES DE CARÁCTER ESPECIAL**

DEFINICION DE DERECHO

El derecho es el conjunto de normas que regulan las relaciones humanas, que generalmente son de obligado cumplimiento.

DERECHO CIVIL

Regula las relaciones más cercanas a las personas, ej. ámbito familiar.

DERECHO MERCANTIL

Regula las relaciones entre empresarios y particulares dentro del ámbito empresarial.

Acciones que se desarrollan dentro de las actividades empresariales.

DERECHO LABORAL

Regula las relaciones laborales

DERECHO FISCAL

Regula las relaciones entre particulares y la administración.

RELACIONES LABORALES

Es una relación de prestación de servicios que reúne una serie de características concretas:

- Es una relación de prestación de servicios por la que una persona realiza una actividad útil para otra persona. Dicha actividad está regulada por el derecho del trabajo.
- Esta prestación de servicios debe ser voluntaria, por cuenta ajena, retribuida y dentro del ámbito de organización y dirección de una persona física o jurídica, denominada empleador o empresario.
- El que trabaja cede los frutos del trabajo a la persona para la que trabaja.
- El trabajo se realiza siguiendo las instrucciones utilizando los instrumentos que proporciona la persona que percibe dicho fruto del trabajo.

CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y CONTENIDO

Conjunto de normas escritas que regula las relaciones que tienen lugar entre empresarios o empleadores y trabajadores dentro de la actividad de producción de bienes o servicios dentro de la dirección del empleador o

empresario.

CONTENIDOS

El derecho del trabajo regula las condiciones de trabajo. Recursos, pagas, cambio del lugar de trabajo, cambio de empresario, extinción y suspensión del contrato de trabajo, modalidades de contratación, representación y elección de representantes, seguridad social, prestaciones y cuantías.

CARACTERES DEL DERECHO DEL TRABAJO

- Es un derecho protector, protege los intereses de la parte más débil de la relación laboral, que en principio es el trabajador.

Por esta razón, el derecho del trabajo establece un conjunto de derechos mínimos que se les reconoce a los trabajadores y que no pueden ser reducidos o ignorados en el contrato que pactan trabajador y empresario.

Un contrato de trabajo solo puede mejorar las condiciones de trabajo, es decir, mejorar los derechos que garantiza la ley.

2) Es un derecho imperativo.– Es de obligado cumplimiento, para ambas partes que intervienen en el contrato, cuyo incumplimiento lleva consigo sanciones graves.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Funcionarios públicos.– Mantienen una relación que no es laboral, sino administrativa. No está regulada por el derecho laboral.

Existen ocasiones en lasque una administración contrate personas en régimen laboral de contratación.

También existen zonas de la administración en que no hay funcionariados, sino contratación laboral. P.E. militares.

Son consideradas relaciones laborales de carácter especial:

- La del personal de alta dirección no incluido en el art.1.3.c del estatuto de los trabajadores.
- La del servicio del hogar familiar
- La de los penados en las instituciones penitenciarias.
- La de los deportistas profesionales.
- La de los artistas en espectáculos públicos.

f) la de personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o mas empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas.

- La de minusválidos que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.
- La de los estibadores portuarios que presten sus servicios a través de sociedades estatales o de los sujetos que desempeñen las mismas funciones que éstas en los puertos gestionados por las Comunidades autónomas.
- Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral e carácter especial por una Ley.

En todos estos supuestos, la regulación de dichas relaciones laborales respetará los derechos básicos reconocidos por la constitución.

PRESTACIONES PERSONALES OBLIGATORIAS

Son prestaciones de servicios impuestas por la ley:

Función de jurado en un tribunal.

Presencia en las mesas electorales.

PRESTACIONES DE SERVICIOS EXCLUIDAS DEL AMBITO DE APLICACIÓN

- La relación del servicio de los funcionarios públicos, que se regulará por el Estatuto de la Función Pública, así como la del personal al servicio del Estado, las corporaciones locales y las entidades públicas autónomas, cuando, al amparo de una ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.
- Las prestaciones personales obligatorias.
- La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.
- Los trabajos realizados a títulos de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.
- La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura de la misma.
- En general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1 de este artículo.

CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

1º) Ámbito de aplicación.

2º) Duración del convenio.

3º) Contratación (Modalidades)

4º) Clasificación del personal.

5º) Estructura de retribuciones.

6º) Movilidad geográfica o funcional.

7º) Representación y participación de los trabajadores.

8º) Formación y promoción en el trabajo.

9º) Régimen disciplinario: Faltas y sanciones.

10º) Obra social de la empresa: Ayudas de carácter familiar.

11º) Tabla social.

ADHESIÓN Y EXTENSIÓN DE CONVENIOS

Las partes negociadoras de un convenio pueden acordar que se adopte como propio, un convenio productivo ya vigente en otro ámbito de aplicación. Por ejemplo, los negociadores de convenios de construcción de la región de Murcia se adhieren al de la provincia de Albacete.

EXTENSIÓN

Se produce cuando el gobierno decide extender el ámbito de aplicación de un convenio a otro distinto para poner fin a un conflicto que impide la negociación de un nuevo convenio en ese sector y que ha dado lugar a una situación grave de confrontación, de la que no es fácil salir.

Normalmente, esta medida se toma cuando el enfrentamiento ha dado lugar a una huelga que pone en peligro la economía de una determinada área geográfica.

EL CONTRATO DE TRABAJO COMO FUENTE DE NORMAS LABORALES

Podemos definir el contrato de trabajo como el acuerdo entre empresario y trabajador, a partir del cual se inicia la relación laboral.

Los pactos, las cláusulas contenidas en el texto de un contrato de trabajo. Constituyen para las partes firmantes reglas de obligado cumplimiento que suponen derechos y obligaciones para los contratantes, para establecer pactos es muy reducida, teniendo en cuenta, que la mayor parte de las condiciones en que se desarrolla la relación laboral se encuentran reguladas por normas imperativas de rango superior al propio contrato, leyes, reglamentos, convenios colectivos.

Así ocurre con aspectos tan importantes como la retribución, las modalidades de contratación temporal, el tiempo de trabajo (jornada, descansos, vacaciones, etc.)

En todas estas cuestiones, ambas partes solo pueden introducir en el contrato mejoras respecto a las condiciones mínimas impuestas por la ley.

Sin embargo, existen algunos aspectos concretos que pueden ser objeto de libre pacto por los contratantes:

1º) Categoría profesional del trabajador. Ya que es una imposición por parte del empresario.

2º) Tiempo de trabajo.- (Tiempo completo o parcial.)

VALOR DE LAS DECISIONES DE LOS TRIBUNALES EN MATERIA LABORAL

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA DE LA REGION DE MURCIA (sala de lo social).

1º) Juzgados de lo social

Los jueces y tribunales laborales tienen asignada la función de resolver los conflictos que se producen en el ámbito de las relaciones laborales.

En cada caso que se plantea, el juez o tribunal dicta una sentencia, dando la razón a una de las partes del conflicto.

Cabe distinguir dos tipos de órganos judiciales en el ámbito laboral:

LOS JUZGADOS DE LO SOCIAL

Salas de lo social de los tribunales superiores de justicia de las comunidades autónomas.

Cuando la sala de lo social del T.S.J.R.M. emite una serie de sentencias semejantes para casos análogos, es decir, aplica e interpreta la ley de una determinada forma, en casos parecidos, se dice que está creando jurisprudencia. Ello significa que ésta, en cierto modo, produciendo normas jurídicas nuevas, que concretan los términos generales en que se expresan las leyes, condicionando a su vez, las sentencias de los juzgados de lo social ante supuestos similares que puedan plantearse en el futuro. Ya que si el juzgado no sigue la doctrina marcada por el tribunal superior, la sentencia, con toda seguridad será recurrida y anulada por dicho tribunal.

INTERVENCIÓN DEL ESTADO EN LAS RELACIONES LABORALES

- Razones que justifican la intervención estatal en las relaciones laborales.
- El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, organización y competencias.
- Competencias de la Comunidad murciana en materia laboral.
- La inspección de trabajo, organización y funcionamiento.
- Organización de los tribunales laborales en España.

Razones que justifican la intervención estatal en las relaciones laborales:

- Para la protección de los trabajadores crea normas que reconoce derechos mínimos para los trabajadores.
- Vigilancia en el cumplimiento de la normativa laboral.
- Sistema sancionador que castiga los incumplimientos de las normas laborales. (jurisdicción laboral).
- El estado ha creado órganos para resolver los conflictos que se producen como consecuencia de la aplicación del derecho del trabajo en la aplicación de las leyes.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

El área de trabajo actúa en cuatro ámbitos:

Ámbito de empleo, ámbito de seguridad social, seguridad y salud laboral.

En el ámbito de empleo se encuentra el INEM como intermediario y gestionador de las prestaciones por desempleo.

Administración central ejecutivo

Legislativo

Judicial

Administración regional

Administración provincial

Administración local

–Gestión de las prestaciones por desempleo.

–Planes de formación financiados por la UE.

–Materia de Seguridad Social.– El ministerio controla la Tesorería General de la Seguridad Social.

I.N.S.S.– Encargado de gestión y pago de las prestaciones de la seguridad social, pensiones.

Material de salud e higiene laboral.– Competencia de la comunidad autónoma de Murcia.

COMPETENCIA DE LA REGIÓN EN MATERIA LABORAL

Transferencias recibidas en su mayor parte en 1995.

En materia de relaciones laborales.– Consejería de trabajo de la comunidad autónoma de Murcia (Autoridad laboral).

Los expedientes de regulación de empleo; su resolución corresponde a la consejería de trabajo, siempre que se trate de empresas ubicadas en la región de Murcia.

EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO

Petición del empresario a suspender o rescindir los contratos de trabajadores con autorización de la autoridad laboral.

MATERIA DE INSPECCIÓN DE TRABAJO

Depende ya de la comunidad autónoma.

SERVICIO DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN

Intenta evitar confrontaciones entre empresarios y trabajadores.

FORMACIÓN OCUPACIONAL

Son competencias de los ayuntamientos los programas de formación y fomento de empleo, además organiza actividades y ayudas de contratación.

INSPECCIÓN DE TRABAJO ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

La inspección es un órgano de la administración que vigila el cumplimiento de la legislación laboral.

Existen dos tipos de funcionarios. Los inspectores y los subinspectores.

Los inspectores poseen presunción de veracidad, y sancionan a través del consejero de trabajo.

La inspección de trabajo actúa:

- Por propia iniciativa.
- Previa denuncia de cualquier persona que tenga conocimiento de que se está incumpliendo la normativa laboral.

COMO ACTUA LA INSPECCION DE TRABAJO

–Realizando visitas a las empresas, mirando los libros de visitas y de matrículas.

En el transcurso de la inspección el inspector está facultado para practicar cualquier diligencia siguientes:

- Interrogar al empresario, a sus representantes o al representante de los trabajadores.
- Solicitar cualquier tipo de documentación.
- Tomar muestras o mediciones sobre ruidos o gases, etc.

Como resultado de la inspección del inspector, puede llevar a cabo algunas de las siguientes acciones:

1º) Advertir al empresario de las deficiencias o incumplimientos, concediéndole un plazo para que proceda a subsanar tales insuficiencias.

2º) Levantar un acta en la que el inspector dará cuenta de los incumplimientos y pondrá las correspondientes sanciones.

Existen tres tipos de actas:

- **Actas de infracción.**– En las que el inspector hace constar que ha detectado determinados incumplimientos de la normativa laboral, que constituyen infracciones según la normativa vigente. Las que llevan consigo determinadas sanciones.

La inspección puede ordenar el cierre inminente del centro de trabajo.

ACTAS DE INFRACCIÓN Y LIQUIDACIÓN

Son aquellas que no solo hacen constar que se ha cometido infracción, sino que en ellas el inspector determina el importe de la deuda que la empresa tiene pendiente con la seguridad social.

ACTAS DE OBSTRUCCIÓN

Son aquellas que se levantan cuando el empresario se niega a cooperar.

Las actas de la inspección de trabajo gozan de presunción de veracidad, los hechos y las infracciones que el inspector constata en el acta, se presumen ciertas, salvo que el empresario pueda mostrar lo contrario por vía de recursos administrativos.

TRIBUNALES LABORALES: ORGANIZACIÓN Y FUNCIÓN

Existen una serie de tribunales, existiendo jurisdicción de tipo laboral y seguridad social especializada.

Llevando los juicios de tipo laboral:

T.SUPREMO recurso de casación

T.S.J.R.M. sentencia

Sala de lo penal recurso de suplicación

Juzgado de lo

Social sentencia

DERECHOS Y DEBERES LABORALES BÁSICOS

- Derechos básicos de los trabajadores.
- Deberes básicos de los trabajadores.
- Facultades directivas del empresario: La potestad sancionadora.

ART. 4 Y 5 DEL E.T.

DERECHOS Y DEBERES BÁSICOS

DERECHOS LABORALES

- Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:
 - Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
 - Libre sindicación.
 - Negociación colectiva.
 - Adopción de medidas de conflicto colectivo.
 - Huelga.
 - Reunión.
 - Participación en la empresa.

2. En la relación de trabajo los trabajadores tienen derecho:

- A la ocupación efectiva.
- A la promoción y formación profesional en el trabajo.
- A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

- A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- Al respecto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

ART.5

DEBERES LABORALES

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

- Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
- Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

- No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley.
- Contribuir a la mejora de la productividad.
- Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

DERECHO A LA OCUPACION EFECTIVA

Es la posibilidad que posee el trabajador de exigir al empresario que le asigne una tarea concreta.

Esta situación se plantea cuando el empresario de forma deliberada evita el asignar tareas al trabajador, de manera que este se siente discriminado frente a sus compañeros; si esta situación se prolonga, el trabajador no solamente puede sufrir un perjuicio psicológico, sino que además puede ver deteriorada su experiencia y capacidad profesional.

No se produce la vulneración de este derecho, cuando existen razones económicas, técnicas organizativas o de producción que justifican la actuación del empresario.

El trabajador cuyo derecho a la ocupación efectiva, está siendo ignorado por el empresario, puede instar la resolución de su contrato por vía judicial, alegando incumplimiento grave de los deberes del empresario, teniendo derecho, asimismo, a una indemnización por parte de la empresa.

DERECHO A LA PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Como hemos dicho en temas anteriores, el trabajador se incorpora a la empresa con la categoría profesional que ambas partes han pactado en el contrato de trabajo. La que en principio no tiene porque tener ninguna relación con sus cualificaciones académicas o profesionales anteriores.

El derecho en la promoción significa que el trabajador puede exigir que se facilite la oportunidad de desempeñar funciones de mayor responsabilidad y cualificación, una vez cumplidos determinados requisitos.

En algunos sectores, como la banca, se contempla el ascenso automático del trabajador, una vez adquirida una determinada antigüedad en el empresa.

En otros convenios, los criterios que determina el ascenso están condicionados por las posibilidades reales de ocupación que tenga la empresa.

Respecto a este derecho, el estatuto se remite a la negociación colectiva, estableciendo unas normas muy genéricas dentro del artículo 24 que dice textualmente:

Que los criterios para la promoción dentro de cada sector se determinarán por el convenio colectivo, y en todo caso, tales criterios tendrán en cuenta la formación, los méritos, la antigüedad, así como las facultades organizativas del empresario.

DERECHO A LA FORMACIÓN (art.23)

PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO.

El trabajador tendrá derecho:

- Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la

concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2) En los convenios colectivos se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos.

DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN AL EMPLEO

Nos referimos tanto a la discriminación favorable como a la no favorable.

El derecho a la no discriminación está desarrollado en los artículos 17 y 28 del E.T.

La prohibición de no discriminar que contempla este artículo 4.2.c, comprende tanto la discriminación positiva como la negativa. Es decir, tanto aquellos supuestos sin razón aparente si beneficia a un trabajador respecto a las condiciones del resto de trabajadores como el resto de casos en que se discrimina a un trabajador imponiéndole condiciones peores que las de sus compañeros.

La discriminación en el trabajo constituye una falta grave conforme a la ley de infracciones y sanciones de 1998.

ART.17

NO DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES

1. Se entenderán nulos y sin efectos los preceptos reglamentarios, las claúsulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado Español.

2. Podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contrato libremente.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular las medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regularización de las mismas se hará previa consulta a la organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.

ART. 28

IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.-

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación por razón de sexo.

DERECHO A LA INTEGRIDAD FÍSICA(art.4.d. y art.19)

Seguridad.– Conjunto de medidas que eviten el accidente de trabajo.

Salud.– Conjunto de medidas que prevengan enfermedades profesionales.

Art.4.d.) Derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

ART.19) SEGURIDAD E HIGIENE.

1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

2. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

3. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados componentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

4. El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en aquélla del tiempo invertido en las mismas.

Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el 75 por 100 de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

DERECHO AL RESPETO DE NATURALEZA SEXUAL

El trabajador tiene derecho a la dignidad. Art. 18, 20.3, 20.4.

En caso de violación de la integridad, un trabajador puede acudir a la inspección de trabajo o incluso a juzgados para obtener una indemnización.

ART.18

Inviolabilidad de la persona del trabajador.— Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

DERECHO A LA PERCEPCIÓN PUNTUAL DE LA REMUNERACIÓN PACTADA O LEGALMENTE ESTABLECIDA

Art. 4.2.f)

Como su epígrafe, este artículo indica el derecho fundamental que posee el trabajador de percibir de forma puntual el salario establecido o pactado.

El trabajador, en el caso de que el empresario incurra en retrasos continuados en el pago del salario, puede solicitar al juez la extinción del contrato, teniendo derecho a la indemnización de 45 días por año.

ART.50

Extinción por voluntad del trabajador.—

Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

- Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que reducen en perjuicio de su formación profesional o menoscabo de su dignidad.
- La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
- Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41 de la presente Ley, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

2. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

ACCIONES DERIVADAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

DEBERES LABORALES BÁSICOS. ART.5

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

- Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de buena fe y diligencia.
- Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta Ley.
- Contribuir a la mejora de la productividad.
- Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

Buena fe) El trabajador debe cumplir una forma leal y honesta. Art.54

La falta de buena fe, puede suponer el despido disciplinario.

ART.54

Despido disciplinario.— 1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario mediante despido basado en un incumplimiento grave o culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- La disciplina o desobediencia en el trabajo.
- Las ofensas verbales o físicas del empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- La transgresión de la buena fe contractual, así como abuso de la confianza en el desempeño del trabajo.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

Como ya queda fijado en el artículo anterior, la falta de buena fe puede suponer el despido disciplinario.

DISMINUCIÓN CONTINUADA Y VOLUNTARIA DEL RENDIMIENTO NORMAL O PACTADO

El artículo 5, a) contempla en realidad dos deberes perfectamente diferenciados que son:

- El deber de buena fe.
- El deber de diligencia.

Respecto a la buena fe, el trabajador está obligado a realizar su trabajo de una forma honesta y leal con y para la empresa.

Son conductas contrarias a la buena fe, aquellas conductas que llevan consigo un engaño que provoca perjuicios a la empresa. Así por ejemplo, simular enfermedades, simular la presencia del trabajador en la empresa, ausentándose este de la misma.

Otra conducta contraria a la buena fe, es la de sustraer efectos, revelar secretos e informaciones a la competencia.

Por otra parte, se consideran manifestaciones del deber de buena fe del trabajador para con la empresa:

La obligación de poner en conocimiento del empresario cualquier deficiencia que pueda impedir al trabajador el desarrollo normal de su actividad:

- Escasez de materias primas, utilizar materiales incorrectamente.
- Cuando el trabajador interviene en la conclusión de un negocio por cuenta de la empresa, no recibir gratificaciones sin consentimiento del empresario.

DEBER DE DILIGENCIA

El trabajador cumple con su deber de diligencia, siempre que desarrolle su actividad con el debido interés, y cuidado e intentando alcanzar el rendimiento normal o pactado. Es decir, obteniendo una determinada cantidad y calidad en el trabajo.

Si el trabajador no alcanza el rendimiento pactado, la falta de puntualidad supone también una falta de diligencia que puede suponer una reducción en el salario proporcional al retraso.

El trabajador que voluntariamente incumpla el deber de diligencia, puede ser despedido.

DEBER DE OBSERVANCIA EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

La falta de observancia en seguridad e higiene puede perjudicar no solo al trabajador sino también a terceros.

En la falta de observancia, el trabajador puede estar obligado pagar una indemnización a terceros.

Las órdenes e instrucciones del empresario deben estar dentro de sus atribuciones y en ningún caso, pueden ser contrarias a las leyes.

El trabajador puede desobedecer una orden del empresario en los siguientes casos:

- Cuando lo que se ordena sea ilegal.
- Cuando lo ordenado lleve consigo un riesgo grave para el trabajador.
- Cuando la orden sea absurda desde el punto de vista técnico y su ejecución pueda ocasionar daño a la empresa.
- Cuando afecte al ámbito de aplicación extralaboral.

DEBER DE NO CONCURRENCIA

El trabajador conforme a este deber no podrá prestar servicios en diferentes empresas, cuando se estime que pueda existir concurrencia desleal. Se entiende por esto el prestar servicios en empresas dedicadas al mismo sector de la producción, siempre que exista riesgo de que una de las empresas resulte perjudicada como consecuencia de esa prestación simultánea. Siempre que no tenga permiso expreso.

La concurrencia desleal se puede sancionar.

Asimismo, el empresario y el trabajador pueden pactar la no concurrencia del trabajador para después de extinguido el contrato.

Para que dicho pacto sea válido debe cumplir:

- El empresario debe satisfacer al trabajador una compensación económica adecuada.
- El empresario debe tener un interés efectivo y demostrable para exigir la no concurrencia del trabajador.
- El compromiso de no concurrencia no podrá tener una duración superior a dos años para trabajadores con nivel de técnicos y 6 meses para demás trabajadores, una vez extinguido el contrato.

Asimismo, el trabajador y el empresario pueden pactar la dedicación exclusiva de aquel mediante una compensación económica.

El pacto de plena dedicación impide al trabajador prestar sus servicios en otra empresa aunque ello no suponga concurrencia desleal.

En el supuesto de que haya pactado dicho complemento de dedicación exclusiva y ello siempre que el trabajador no vaya a prestar servicios en otra empresa dedicada a la misma actividad.

ART.21.4

Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará

siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

POTESTAD SANCIÓNADORA DEL EMPRESARIO

ART.58

FALTAS Y SANCIONES DE LOS TRABAJADORES

1. 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 establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

No se podrán poner al trabajador multas de haber ni reducción de jornadas de descanso.

PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS Y SANCIONES

ART.60

PRESCRIPCIÓN DE LAS INFRACCIONES Y FALTAS.

Las infracciones cometidas por el empresario prescribirán a los tres años, salvo en materia de Seguridad Social.

2. Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

EL SISTEMA DE NORMAS REGULADORAS DE LA RELACION LABORAL

1º) Clasificación de las normas reguladoras de contenido laboral.

2º) Normas internacionales de contenido laboral.

3º) Normas de origen estatal.

- La constitución y su contenido laboral.

4º) Leyes y reglamentos en materia laboral.

5º) Los convenios colectivos.

6º) El contrato de trabajo como fuente de normas laborales.

7º) Valor de las decisiones de los tribunales en materia laboral.

SISTEMA DE NORMAS QUE REGULA EL DERECHO LABORAL

CONSTITUCION

TRATADOS INTERNACIONALES Y NORMAS U.E.

LEYES ORGANICAS

LEYES ORDINARIAS (decretos leyes)

REGLAMENTOS (reales decretos, órdenes minist.)

CLAÚSULAS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

PRINCIPIO DE JERARQUIA NORMATIVA

Una norma de rango inferior debe respetar a la de rango superior.

El sistema representado en la figura anterior se basa en dos principios:

El principio de jerarquía normativa establece que una norma de rango inferior nunca puede contradecir lo que dispone cualquier otra norma que se encuentre encima de la pirámide.

PRINCIPIO DE ORDEN NORMATIVO

Una norma vigente solo puede ser derogada o modificada por otra de posterior de igual o superior rango.

NORMAS INTERNACIONALES DE CONTENIDO LABORAL

Existen dos clases que son las normas de la UE. Y los tratados internacionales que España puede suscribir en el seno de organizaciones fuera de la UE o con estados miembros de la misma.

Estos tratados se convierten en normas de obligado cumplimiento del derecho español una vez que se publican en el B.O.E.

Por el contrario, las normas de la UE tienen plena vigencia en España desde su publicación en el Diario Oficial de la UE. Dentro de las normas de la UE distinguimos:

- Los tratados de la UE (Tratado de Roma y de Maastrich).
- Normas de rango inferior a los tratados. En ellas distinguimos entre directivas y reglamentos.

Tanto el tratado de Roma, tratado de fundación de la UE, como el de Maastrich (1992), se contienen una serie de normas relativas a las condiciones de vida y de trabajo de los ciudadanos europeos.

Dichos tratados hablan de que los estados deberán promover en sus políticas, la mejora del nivel y de las condiciones de trabajo de los ciudadanos de cada país.

DIRECTIVAS Y REGLAMENTOS

Como normas inferiores a estos tratados, determinadas directivas desarrollan estos principios generales.

Una directiva es una norma que establece una regulación sobre una determinada materia, como por ejemplo, directivas sobre la igualdad de sexo en cuanto a retribuciones.

Directivas sobre jornadas laborales y vacaciones.

Cada una de estas directivas debe ser objeto de desarrollo por cada estado miembro a través de sus correspondientes leyes propias.

En lo que se refiere a los reglamentos, se tratan de normas que vinculan directamente a los estados. (con vigencia directa), sin necesidad de una regulación posterior a su publicación).

En materia de derecho del trabajo no existen reglamentos de este tipo.

LA CONSTITUCIÓN Y SU CONTENIDO EN DERECHO LABORAL

Son muchos los preceptos de la constitución que tienen que ver con cuestiones relativas a las relaciones laborales.

En primer lugar, entre los derechos fundamentales de los españoles, la constitución hace referencia al de los derechos de carácter laboral. Entre estos están el derecho a la huelga y el derecho a la libre sindicalización.

En el primer capítulo dedicado a los derechos de carácter social de los españoles (no son derechos fundamentales, pero si tienen importancia), la constitución recoge los siguientes derechos de contenido laboral:

- Derecho al trabajo.
- Derecho a la libre elección de profesión u oficio.
- Derecho a un salario suficiente para atender las necesidades familiares.
- Derecho a la negociación colectiva.
- Derecho a exigir a los empresarios a negociar convenios.

Asimismo la constitución recoge unos principios (principios rectores de la política social y económica) que deben orientar en todo momento la actuación del estado y de las administraciones públicas.

Comunidades Autónomas y ayuntamientos a la hora de elaborar leyes y organizar la sociedad.

Entre estos principios podemos citar:

–El mantenimiento de un régimen público de seguridad social con especial atención al desempleo.

- Fomento de la formación y readaptación profesional.
- Control y vigencia de la seguridad e higiene en el trabajo.
- Garantía del descanso necesario para los trabajadores.
- Búsqueda del pleno empleo.

LEYES Y REGLAMENTOS

LEYES ORGANICAS Y ORDINARIAS

Podemos definir una ley como una norma de carácter general aprobada por las cortes generales y sancionada por el rey y publicada en el B.O.E.

Salvo que una ley no disponga otra cosa, toda ley entra en vigor a los 20 días de su publicación en el B.O.E.

Distinguimos dos tipos:

LEYES ORGÁNICAS Y LEYES ORDINARIAS.

Las leyes orgánicas desarrollan libertad sindical, de huelga.

Las leyes orgánicas desarrollan derechos fundamentales, y tiene que ser aprobada por la mayoría del pleno congreso.

Las leyes ordinarias son las que no son orgánicas, y son elaboradas y aprobadas por las cortes, por la mayoría simple.

Las leyes ordinarias son elaboradas por el gobierno mediante borrador.

LEYES LABORALES MAS IMPORTANTES

- **El estatuto de los trabajadores elaborado en 1980 pero modificado en 1995.**
- Otra ley fundamental es la ley General de la Seguridad Social 1995.
- Juicios laborales .– Ley de procedimiento laboral 1990.
- Ley de prevención de riesgos laborales 1995. Que son medidas de carácter preventivo.

REALES DECRETOS

REGLAMENTOS ORDENES MINISTERIALES

REALES DECRETOS

Disposiciones o normas que desarrollan o regulan reyes. Son elaboradas por el gobierno. Su entrada en vigor tiene que publicarse en el B.O.E.

A través de R.D. se regulan las relaciones laborales de carácter especial. Años 85–86, entre otras cosas.

ORDENES MINISTERIALES

Son normas de regulación muy concreta de una determinada ley.

Por ejemplo, las convocatorias de oposiciones son reguladas por órdenes ministeriales.

Las órdenes ministeriales son elaboradas por un solo ministerio.

Existen cientos de miles de órdenes ministeriales.

El estado tiene competencia exclusiva de carácter laboral. Por lo que en derecho laboral no podemos encontrar

normas regionales.

LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Los podemos definir como normas que tienen su origen en acuerdos suscritos entre empresarios y representantes de los trabajadores que tienen por objeto regular las condiciones de trabajo de todas aquellas personas que van a prestar servicios dentro de su ámbito de aplicación.

Y este es el conjunto de empresas a las que se aplica este convenio colectivo.

CLASES DE CONVENIOS SEGÚN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN

Existen tres clases:

- Convenios de ámbito inferior a la empresa.
- Convenios de empresa.
- Convenios de ámbito superior a la empresa.

Dentro de los convenios de ámbito inferior a la empresa distinguimos:

- Convenios de centros de trabajo.
- Convenios de área de trabajo.
- Convenios de categoría profesional.

CONVENIOS DE CENTRO DE TRABAJO

Rigen en un solo centro de trabajo de una empresa que tiene varios centros en distintas localidades.

Ej. Bazán Cartagena, Bazán Ferrol, etc.

CONVENIOS DE ÁREA O DEPARTAMENTO

Rigen las áreas o departamentos especiales de las empresas.

CONVENIOS DE CATEGORÍA PROFESIONAL

EJ. El convenio de ingeniería.

CONVENIOS DE EMPRESA

El ámbito de aplicación corresponde a una sola empresa.

CONVENIO SUPERIOR A LA EMPRESA

En este tipo de convenios, el ámbito de aplicación se determina en función de dos criterios:

–El criterio sector de la producción.

–El criterio sector del área geográfica completa.

De la combinación de ellos se obtienen multitud de convenios colectivos (mayor parte de ellos) como convenio del metal de la región de Murcia, convenio del comercio, convenio de la madera de la región de

DURACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Los convenios colectivos tendrán la vigencia que hayan acordado en el propio texto del convenio las partes, que en su momento, lo negociaron y lo subscribieron.

Si no se determina este dato, durará un año, desde su firma.

Este plazo se prorrogará sucesivamente, mientras que ninguna de las partes requiera a la otra para negociar un nuevo convenio.

Existe la posibilidad de que un convenio establezca plazo de vigencia distintos para diferentes materias, así es frecuente acordar una vigencia de dos, tres o cinco años del articulado de un convenio, salvo lo que se refiere a la tabla salarial, a la que se le suele asignar un plazo de un año, transcurrido este, las partes deberán negociar una revisión de dicha tabla salarial.

NEGOCIACIÓN DE CONVENIOS

QUIENES ESTAN LEGITIMADOS PARA NEGOCIARLOS

Los convenios de ámbito inferior a la empresa o de empresa se encuentran legitimados para negociar un convenio los representantes del personal y del empresario o su representante legal.

En los convenios de ámbito superior a la empresa, la negociación se llevará a cabo por sindicatos que cuenten al menos con un mínimo del 10 % de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal de las empresas del ámbito de aplicación del convenio.

En representación de los empresarios, podrán negociar aquellas asociaciones empresariales que cuenten con el 10% como mínimo de los empresarios, incluidos en el ámbito de aplicación del convenio, y que además ocupen el 10% de los trabajadores que presten sus servicios en dicho ámbito de aplicación.

Cuando se aproxima la finalización del plazo de validez de un convenio, cualquiera de las partes que lo negociaron puede requerir a la otra parte para iniciar un nuevo proceso de negociación. Este requerimiento se realizará por escrito indicando exactamente que aspectos o materias del convenio se pretenden renegociar.

La parte que reciba dicha comunicación, no puede en principio, negarse a iniciar el proceso negociador, así pues, en el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se deberá proceder a responder la propuesta de negociación y establecer un calendario de negociaciones.

Generalmente, los convenios solo se negocian en parte y principalmente las tablas salariales.

A lo largo del proceso de negociación se irán recogiendo por escrito los acuerdos a los que se llegue; concluida la negociación se procederá a redactar el nuevo convenio conforme a lo acordado en la comisión negociadora.