

TEMA 10. DERECHO DEL TRABAJO

10.1 CONCEPTO

Conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones laborales. Tienen su origen en principio en el poder en el poder legislativo, pero también tienen gran importancia las normas pactadas: **convenios colectivos** (pactos entre sindicatos y patronal) y **contratos de trabajo**.

10.2 FUENTES DE DERECHO LABORAL

Son idénticas a las fuentes del derecho civil y derecho mercantil, leyes, costumbres y principios generales de derecho, y además como fuente fundamental, los contratos y los convenios colectivos.

- **CONVENIOS COLECTIVOS:** son pactos entre los sindicatos y la patronal, aunque estas 2 partes no tengan potestad legislativa, se publican en el B.O.E., B.O.P.A. etc.
- **PRINCIPIOS GENERALES DE DERECHO LABORAL:**
 - Irrenunciabilidad de los derechos. – los derechos no dispositivos no pueden ser renunciados por el trabajador, y si el contrato pide la renuncia a alguno de ellos se entenderá como no puesto.
 - Principio prooperario. – en caso de duda el juez resolverá a favor de la parte más débil, el trabajador.
 - Norma más favorable. – se aplicará a la situación de que se trate, la norma que fuese más beneficiosa en su conjunto a la situación concreta del trabajador.
- **JERARQUIA**

CONSTITUCION

TRATADOS INTERNACIONALES (U.E.)

LEYES: Orgánicas

Ordinarias

DECRETOS: Ley

Legislativos

POTESTAD REGLAMENTARIA: Ordenes ministeriales

Decretos ministeriales

CONVENIO COLECTIVO

CONVENIO LABORAL

PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO

TEMA 11. EL CONTRATO DE TRABAJO

- **CONCEPTO Y CARACTERES**

Aquella relación jurídica laboral en virtud de la cual una persona llamada trabajador, presta su actividad dependiente (de la empresa) y por cuenta ajena a otra persona llamada empresario, que hace suyos los frutos de ese trabajo a cambio de una remuneración.

• ELEMENTOS DEL CONTRATO

• Sujetos

- ♦ **Trabajador.**– persona física, que tenga capacidad jurídica y capacidad de obrar (16 a 65 años)
- ♦ **Empresario.**– cualquier persona física o jurídica que no tenga restringidos sus derechos (el quebrado,...). Puede ser empresario cualquier persona física, y si no tiene capacidad para ello, a través de un representante. Las personas jurídicas son empresarios, actúan con representantes.

• Objeto: actividad o servicio retribuido.

• Causa: causa económico-social que incita a las partes a formalizar el contrato. Tiene que ser lícita.

• Forma: en principio libertad de forma, de forma escrita o verbal.

• DERECHOS Y OBLIGACIONES

Regulados en el Estatuto de los trabajadores.

• Derechos de los trabajadores (obligaciones del empresario)

- ♦ Recibir un sueldo.
- ♦ Asegurar la integridad física (condiciones adecuadas de seguridad e higiene).
- ♦ Medios para realizar el trabajo.
- ♦ Respeto personal (a la intimidad, a la sexualidad...)
- ♦ Promoción y formación profesional.
- ♦ Derecho al trabajo.
- ♦ Libre sindicación.

• Deberes del trabajador (derechos del empresario)

- ♦ Cumplir con las obligaciones concretas del puesto.
- ♦ Observar las medidas de seguridad e higiene.
- ♦ Cumplir las ordenes del empresario.
- ♦ Contribuir a la mejora de la empresa

TEMA 12. TIEMPO DE LA PRESTACION LABORAL

• LA JORNADA DE TRABAJO

Se entiende por tal el tiempo que dedica anual, mensual o diariamente el trabajador a prestar su actividad a la empresa, de acuerdo a lo estipulado en el contrato de trabajo o en el convenio colectivo. En defecto de ese acuerdo se aplica lo establecido en la norma.

La jornada laboral ordinaria es de 9 horas. Por convenio colectivo se puede pactar otra duración mayor, siempre que se respete el límite de descanso que es de 12 horas.

La jornada semanal será de 40 horas como máximo, entendiendo como cuantía anual el número de horas al año partido del número de semanas del año, se tiene que cumplir:

$$\frac{n \text{ de horas a o}}{\text{semanas a o}} < 40 \text{ horas}$$

A los menores de 18 años no se les puede obligar a trabajar más de 8 horas diarias.

- **TIPOS DE JORNADAS**

- ♦ **Jornada ordinaria**
- ♦ **Jornada o trabajo nocturno.**– el que se desarrolla entre las 22:00 y las 6:00 horas. Durante la jornada nocturna están prohibidas las horas extraordinarias. En este tipo de jornada no se pueden incluir los trabajadores menores de 18 años.
- ♦ **Trabajo a turnos.**– aquel que se realiza en procesos productivos que se efectúan de forma continuada y obligan a la adscripción de equipos de trabajo, a los turnos que acordase el empresario en base a su potestad de organización. Ningún trabajador podrá ser obligado a permanecer en el mismo turno más de 2 semanas seguidas.
- ♦ **Jornada continuada.**– se desarrolla sin interrupción desde la hora de entrada a la hora de salida. Los trabajadores tienen derecho a un descanso (tiempo de bocadillo), éste tendrá la duración que se hubiese pactado, siendo como mínimo de 15 minutos y de 30 minutos para menores de 18 años.
- ♦ **Jornada partida.**– los trabajadores tienen un descanso para comer de al menos 2 horas.

- **HORARIO DE TRABAJO**

Aquel documento mediante el cual se distribuye el tiempo de la prestación laboral, fijándose la hora de entrada y salida en cada jornada diaria.

Puede ser rígido o flexible, según lo que contemplen las partes. Estos horarios deben figurar en el **calendario laboral** que será un documento que se elabora por centro de trabajo y nos indica los periodos de actividad y de descanso que existen en dicho centro de trabajo.

- **HORAS EXTRAORDINARIAS**

Aquellas que exceden de la jornada ordinaria anual.

Existe límite en cuanto al número de horas extraordinarias que se pueden realizar, si bien este límite se romperá cuando las horas extraordinarias se tomen como tiempo de descanso, o sea que esas horas trabajadas de más se descansen más tarde.

La retribución de las horas extraordinarias se hará conforme a lo establecido en el convenio, como mínimo como la ordinaria.

Son voluntarias en cuanto a su realización, salvo las denominadas horas estructurales, las que están previstas realizar y hay que hacerlas (cuando hay que resolver un problema que no admita espera, o por ejemplo en una cadena de montaje si el relevo no llega puntual hay que esperarle,...)

- **DESCANSOS Y FESTIVOS**

- **DESCANSOS**

Son de los siguientes tipos:

- **Descanso entre jornadas diarias**

Al menos 12 horas, si bien este descanso se puede reducir por pactos o necesidades de la empresa a 7 horas, siempre y cuando el tiempo de descanso no disfrutado se acumule y se disfrute en los días siguientes.

- **Descanso semanal**

Es de un día y medio y comprenderá medio día del Sábado y la jornada del Domingo, en los trabajos a turnos se permite que el medio día se acumule en periodos de 4 semanas.

- **Descanso anual**

Son las vacaciones, se entiende por el tiempo que anualmente destina el trabajador a recuperarse de los efectos de la actividad laboral.

Es un derecho irrenunciable por parte del trabajador y además es obligatorio para el trabajador su disfrute.

- ♦ **Computo de devengo de las vacaciones**

Las vacaciones de devengan por jornada de trabajo prestado y se considera por periodo el año natural (12 meses)

El Estatuto de los Trabajadores establece un mínimo de la duración de las vacaciones que es de 30 días naturales.

Las vacaciones al devengarse por jornada de trabajo puede provocar que por periodos de huelga se pierda la parte proporcional de vacaciones.

El calendario de vacaciones deberá publicarse al menos con 2 meses de antelación a la fecha en que se vayan a disfrutar.

Las vacaciones se podrán fraccionar en cuanto a su disfrute y si existen varios turnos de vacaciones la inscripción a cada uno de ellos se hará con antelación.

Las vacaciones deben disfrutarse dentro del año en que se generan y no pueden cambiarse por retribución, ya que las vacaciones son retribuidas.

- **LOS DIAS FESTIVOS**

Los días festivos son 14 días al año, 2 de los cuales son de carácter local. Estos días son siempre retribuidos.

- **PERMISOS RETRIBUIDOS**

Requieren que por parte del trabajador se avise previamente al empresario de la circunstancia que lo origina. Están regulados como mínimo en el Estatuto de los trabajadores y se pueden pactar además en los convenios colectivos.

TEMA 13. EL SALARIO

- **CONCEPTO Y ESTRUCTURA**

El **salario** es la retribución que percibe un trabajador por la prestación de una actividad por cuenta ajena.

Esta retribución será la que se hubiese pactado, bien en el convenio colectivo bien en el contrato de trabajo.

La retribución puede ser **monetaria** o **en especie**. La ley pone un límite en cuanto a la retribución en especie, esa retribución no podrá exceder del 30% de la retribución total.

- **CLASES DE SALARIOS**

Son de 3 tipos fundamentalmente:

- **El salario por unidad de tiempo.**– se retribuye atendiendo al tiempo de la prestación laboral, durante el cual debe realizar un mínimo de producción.
- **El salario a destajo.**– retribuye al trabajador en función de la producción que haya realizado, no garantiza un salario mínimo por presencia.
- **Salario mixto.**– contempla los principios básicos de los 2 sistemas anteriores y en él ya hace acto de presencia un *salario base* que se identifica con el salario por unidad de tiempo, además al trabajador se le retribuye en base a una serie de complementos que pueden tener origen en circunstancias personales del trabajador, circunstancias del puesto de trabajo, rendimientos o beneficios que obtiene la empresa.

- **Complementos personales (cualificación):**

- experiencia
- formación

- **Complementos en atención al puesto de trabajo:**

- peligrosidad
- toxicidad
- penosidad
- nocturnidad
- turnicidad

- **Primas de producción:**

- cantidad elaborada
- calidad

- **Permanencia en la empresa:**

antigüedad, se premia la fidelidad del trabajador hacia la empresa

- **Pagas extraordinarias de beneficio:**

se retribuye a los trabajadores en función de los beneficios de la empresa, según lo pactado en el convenio.

- **Salario mínimo interprofesional.**– es aquel que fija el ejecutivo en relación al precio de los bienes y al I.P.C. (índice de precios al consumo). Actualmente (1999), está fijado en:

- Salario mínimo interprofesional diario: 2.309 pts.
- Salario mínimo interprofesional mensual: 69.270 pts.
- Salario mínimo interprofesional anual: 969.780 pts.

Son cuantías brutas, sin descontar impuestos, S.S.,...

- **PAGO DE SALARIOS**

Normalmente el *lugar de pago* será el centro de trabajo, aunque se puede pactar otra modalidad.

El pago será el fijado en el convenio o en el contrato, y la forma será escrita, mediante el **recibo de nómina** que indicará los conceptos por los cuales es retribuido el trabajador, para que éste pueda plantear las reclamaciones que estime oportunas.

• **GARANTIAS DEL SALARIO**

El salario está garantizado desde una doble perspectiva:

• **Por incumplimiento del trabajador para con sus acreedores**

La cuantía mínima del salario mínimo interprofesional es inembargable.

Este principio de inembargabilidad quiebra cuando, como consecuencia de una resolución judicial se produzca un divorcio matrimonial, en cuyo caso se puede embargar el sueldo mínimo interprofesional para satisfacer la manutención del cónyuge y de los hijos.

Cuando el trabajador gane más del salario mínimo interprofesional, existe una inembargabilidad del salario mínimo y se podrán embargar las siguientes cantidades:

- Cuando cobra del 1er al 2º salario mínimo interprofesional se puede embargar el 30% de la cantidad que supera al 1er salario mínimo interprofesional.
- Del 2º al 3º se puede embargar el 40%
- Del 3º al 4º se puede embargar el 50%
- Del 4º al 5º se puede embargar el 70%
- Del 5º al 6º se puede embargar el 80%
- Del 6º en adelante se puede embargar el 90%

• **Frente a incumplimientos del empresario para con el trabajador**

El salario del trabajador es un *crédito privilegiado* por los últimos 30 días de trabajo devengados y no cobrados.

Es un crédito privilegiado, da derecho frente a cualquier otra deuda que tenga el empresario, siempre y cuando no supere el doble del salario mínimo interprofesional.

Es un crédito privilegiado singular frente a otros acreedores que no tengan garantizados sus derechos a cobro por garantías reales, este crédito se extiende al salario que se debiese al trabajador y no supere el triple del salario mínimo interprofesional.

Igualmente es un crédito privilegiado singular respecto a los bienes en los que haya participado el trabajador como productor de los mismos y que aún sean propiedad del empresario. No tienen límite en cuanto a su cuantía temporal y salarial.

Para hacer valer sus derechos, los trabajadores tienen un plazo de un año para reclamar los salarios devengados en cada convenio.

• **Derecho a pagas extraordinarias**

Las **pagas extraordinarias** se pactan en convenio colectivo, como mínimo 2, la cuantía se pacta en el convenio colectivo. El pago será según lo pactado, sino se ha pactado nada, se pagará una obligatoriamente en Navidad y otra en cualquier periodo del año. Por pacto se pueden cobrar dividiéndolas entre las pagas ordinarias.

No se puede renunciar a ellas.

• FONDO DE GARANTIA SALARIAL (FOGASA)

Es un instituto dependiente del Ministerio de Trabajo y tiene la misión de garantizar al trabajador frente a los incumplimientos del empresario.

El FOGASA garantiza el pago de 120 días de trabajo si el empresario no paga, siempre y cuando no exceda del doble del salario mínimo interprofesional.

En caso de indemnizaciones ganadas y no pagadas, FOGASA responde de 1 año de trabajo siempre y cuando no supere el doble del salario mínimo interprofesional.

La subvención del FOGASA se hace a costa exclusiva de los empresarios.

TEMA 14.

MODIFICACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Normalmente tienen su razón de ser en la potestad que se reconoce al empresario de modificar las condiciones en que el trabajador realiza su trabajo.

• MODIFICACIONES SUSTANCIALES

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales, entre otras las que afecten a:

- Jornada
- Horario
- Régimen de trabajo a turnos
- Sistema de remuneración
- Sistema de trabajo y rendimiento
- Funciones, cuando excedan de los límites de la movilidad funcional

Las modificaciones pueden ser a un trabajador o a un colectivo.

- ♦ Si es a un trabajador se le notificaría con 30 días de antelación. El trabajador puede hacer dos cosas, aceptar la modificación o pedir la extinción de las relaciones laborales, en este caso tiene derecho a una indemnización de 20 días de paga por año de servicio, con un máximo de 9 mensualidades.
- ♦ Si las modificaciones afectan a un colectivo se comunicarán con un plazo de 15 días. El empresario debe abrir un periodo de información y discusión con los representantes de los trabajadores, si se finaliza este periodo sin acuerdo, las partes pueden acudir a los tribunales. Existe la posibilidad de que los trabajadores que no acepten las modificaciones pueden pedir la extinción del contrato.

• MOVILIDAD FUNCIONAL

Cambio de puesto de trabajo o categoría laboral que viniese desempeñando. Normalmente esta movilidad funcional tiene límite temporal, no puede exceder de 6 meses al año.

La movilidad funcional puede ser horizontal o vertical.

Es *horizontal* cuando se cambian las actividades que realiza el trabajador dentro de la misma categoría.

Es *vertical* cuando los cambios afectan a la categoría del trabajador.

- En caso de que esta movilidad implique una subida de categoría, el trabajador tiene derecho a un aumento de salario y si hay una vacante para ese puesto, puede solicitarlo.
- En caso de que la movilidad implique un descenso de categoría, el trabajador seguirá cobrando su sueldo anterior. Tendrá que ser justificada y razonada.

• MOVILIDAD GEOGRAFICA

Puede ser por traslado (de manera definitiva) o por desplazamiento (de forma temporal).

- **Traslado:** Salvo que en el contrato esté pactado realizar la actividad en distintos lugares, se deberá comunicar con 30 días de antelación, como mínimo, dicho traslado, que se hará por motivos económicos, productivos...

Si el trabajador acepta el traslado, la empresa debe correr con todos los gastos que el traslado origine. Y si el trabajador está casado, y el cónyuge trabaja en la misma empresa tiene derecho a solicitar el traslado.

En caso de no aceptar, el trabajador puede pedir la restricción del contrato y tiene derecho a una indemnización de 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

- **Desplazamiento:** la empresa tendrá que pagar una indemnización, una dieta en concepto de manutención y gastos de viaje. Los desplazamientos no podrán ser superiores a 3 meses al año.

• CAMBIO DE TITULARIDAD DE LA EMPRESA

El empresario que cede la titularidad de la empresa a otro, la cede con los derechos y obligaciones que tuviesen los trabajadores de la misma, durante 3 años los empresarios (el actual y el anterior) deben garantizar los derechos de los trabajadores.

Si el cambio de titularidad se debe a la muerte del empresario, normalmente origina la extinción de las relaciones laborales, salvo que la persona que hereda decida continuar con la empresa.

• LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Están reguladas por una ley especial (14-1991 del 1 de Julio).

Una empresa de trabajo temporal es aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa y con carácter temporal, trabajadores que ella tuviera contratados. Los contratos entre la empresa temporal y sus trabajadores se llaman *de puesta a disposición*, la duración del contrato puede ser temporal o indefinida.

Las empresas de trabajo temporal solo se pueden dedicar a esta actividad y les está prohibido cobrar a los trabajadores por la prestación de su actividad, tienen que cubrir sus costes cobrándoles a las empresas usuarias.

Para poder actuar como empresa de trabajo temporal se necesita permiso especial de la Administración, permiso de duración anual que se va renovando. La empresa debe presentar un aval o garantía de 25 veces el salario mínimo interprofesional para el primer año, y en los años sucesivos será del 10% de la masa salarial satisfecha en el ejercicio anterior y nunca inferior a 25 veces el salario mínimo interprofesional. Además de los fondos captados, debe destinar un 1% para gastos de formación de los trabajadores que con ella contraten.

Los trabajadores de la empresa de trabajo temporal en el supuesto de cesión a otra empresa, trabajarán en la empresa usuaria bajo la dependencia de la misma, y tendrán derecho a utilizar los mismos servicios que tuviesen los trabajadores de la empresa usuaria y a realizar las reclamaciones que estimen oportunas.

La duración de la cesión depende del tipo de actividad para la que haya sido cedido:

- Obra o servicio determinado: duración de la obra
- Exigencias circunstanciales de la actividad de la empresa usuaria: la cesión será de un máximo de 6 meses.
- Para sustituir a un trabajador que tiene derecho a reserva del puesto de trabajo: la cesión durará el tiempo de sustitución.
- En periodo de selección para cubrir puestos de trabajo: la duración no puede ser superior a 3 meses.

Al finalizar el contrato de cesión, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio.

TEMA 15.

EXTINCION DE LAS RELACIONES LABORALES

Esta extinción puede venir establecida por las circunstancias siguientes:

- Por voluntad unilateral del empresario.
- Por voluntad unilateral de trabajador.
- Por voluntad concurrente de las dos partes.
- Desaparición de alguna de las partes.

• EL DESPIDO DISCIPLINARIO

Está regulado en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. En España el despido es libre.

Basado en un incumplimiento grave del trabajador en sus obligaciones contractuales como:

- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad.
- Indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o familiares que convivan con ellos.
- Transgresión de la buena fe contractual (ser un vago)
- Disminución continuada y voluntaria del rendimiento del trabajo normal o pactado.
- Embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

Existe un tiempo para sancionar estas situaciones, regulado en el artículo 60 del Estatuto, las faltas leves prescriben a los 10 días, las faltas graves a los 20 días y las muy graves a los 70 días a partir de la fecha en que la empresa hubiera tenido conocimiento de la falta, todas las faltas prescribirán a los 6 meses, haya tenido conocimiento o no de ellas la empresa.

• PROCEDIMIENTO PARA EL DESPIDO DISCIPLINARIO

Es un procedimiento formalista. Exige para que sea válido que se siga un procedimiento que se inicia con la **carta de despido**, la cual deberá contener:

- Referencia a los motivos en que se basa el empresario para extinguir las relaciones laborales.

- Momento en que va a ser efectivo el despido.
- Liquidación a que hubiere lugar.
- Constancia fehaciente de que el trabajador ha recibido dicha carta.

El empresario debe guardar un duplicado de la carta de despido.

Si el trabajador no está de acuerdo se abre un plazo, los 20 días hábiles siguientes a la recepción de la carta, para impugnar el despido. Se celebra el acto de conciliación, en el que se intenta que las partes diriman sus diferencias y que lleguen a un acuerdo. Si no hay acuerdo será el juez de lo social quien decida si la causa que aludió el empresario es verdadera o falsa, si la causa que alegó el empresario no se puede probar, el juez determina **despido improcedente**. En este caso el trabajador tiene derecho a la readmisión, pero el empresario podrá sustituir dicha readmisión por una indemnización de 45 días de salario por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades, además del importe del salario de tramitación. (Osea que de todas formas el trabajador es despedido, de aquí que el despido sea libre)

Despido nulo: si se basa en circunstancias en las que no se hayan respetado los derechos y libertades fundamentales de la persona, o no se hubiera seguido la forma establecida para comunicar el despido. Obliga en todo caso a la readmisión del trabajador y al pago del salario de tramitación (salario desde el despido hasta que se da la resolución).

• FUERZA MAYOR

Por fuerza mayor se entiende aquella situación sobrevenida que es ajena a la voluntad de las partes. Hay 2 tipos:

- **Propia.**– tiene origen en causas naturales, terremotos, inundaciones, incendios...
- **Impropia.**– tiene origen en cuestiones económicas, organizativas o técnicas, que hacen inviable que el trabajador pueda seguir prestando actividades según lo venía haciendo.

• REQUISITOS (expediente de regulación de empleo)

- ◆ Que sea independiente de la voluntad de las partes.
- ◆ Que tenga carácter extraordinario.
- ◆ Que sea imprevisible o inevitable.
- ◆ Que imposibilite la prestación laboral, ya sea temporal o permanentemente.
- ◆ Que se constate la existencia de la misma por autoridad laboral.

La aplicación de ésta puede originar la extinción de las relaciones laborales o la suspensión temporal de las mismas, para ello hace falta seguir un procedimiento que se conoce como **expediente de regulación de empleo**.

• Fases del expediente de regulación de empleo

- Solicitud de alguna de las partes del contrato. Esta solicitud debe ser presentada ante la autoridad laboral competente, acompañada de:
 - ◆ Una memoria explicativa en la que se expliquen las causas teóricas que originan la solicitud. Si la causa que lo motiva es *causa mayor impropia*, se debe justificar la causa económica mediante un informe de un auditor y se acompañará al informe con la situación económica de los 3 ejercicios precedentes.
 - ◆ Un plan de actuación elaborado por el empresario para solventar la situación de la empresa.
 - ◆ Relación de la plantilla de la empresa en el año anterior y la categoría de los trabajadores.

◆ Relación de las personas afectadas y su categoría.

- El empresario debe notificar a los trabajadores que ha cursado una petición de regulación de empleo y pedirles que entren a dialogar asuntos relacionados con la petición, con esto se abre el *periodo de consultas*, que será de 30 días naturales (si la plantilla es de menos de 50 trabajadores serán 15 días).

En este periodo se debatirá sobre las causas de la solicitud y se intentará llegar a acuerdos que requieren para su aprobación la mayoría de cada parte, y de cada sesión de este periodo de levantará acta.

- Terminado el periodo de consultas se comunicará a la autoridad laboral el resultado de dichas consultas, esta comunicación debe hacerse dentro de los 3 días siguientes a finalizar el periodo. La autoridad laboral resolverá, si ha habido un acuerdo atenderá lo pedido por el empresario y si no lo hay resolverá desestimando lo pedido en la solicitud.

• **EFFECTO DEL EXPEDIENTE DE REGULACION DE EMPLEO**

Si es **extinción de contrato**, los trabajadores afectados cobrarán una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, por un máximo de 12 mensualidades.

Si se declara la **suspensión de contrato**, en vez de la extinción, el trabajador estará en situación legal de desempleo durante el tiempo que dura la regulación.

Esta situación es común a la fuerza mayor propia e impropia y también se aplica al despido colectivo.

• **EXTINCION DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS CUANDO AFECTAN A UN SOLO TRABAJADOR**

Tienen esta consideración los siguientes casos:

- Por ineptitud del trabajador, conocida o sobrevenida después de agotado el periodo de prueba, 6 meses los técnicos titulados y 2 meses el resto de trabajadores.
- Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo. El empresario tiene que facilitar la formación del trabajador durante un plazo máximo de 3 meses.
- Que existe necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo y que no signifique despidos colectivos.
- Por falta de asistencia al trabajo, que aunque sean justificadas e intermitentes alcancen el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos o el 25% en 4 meses consecutivos, dentro de un periodo de 12 meses siempre y cuando el índice de absentismo del centro de trabajo supere el 5% en los mismos periodos de tiempo.

Cuando el empresario quiera valerse de alguna de estas causas, debe comunicárselo al trabajador con una antelación de 30 días a la fecha en que va a surtir efecto el despido, y debe indemnizársele con 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades.

En caso de inadaptación al puesto de trabajo, el empresario debe conceder 6 horas semanales durante el periodo de preaviso para que el trabajo busque una nueva colocación, este permiso es retribuido.

La extinción necesita la autorización de la autoridad laboral.

• **POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR**

El trabajador puede desvincularse de la empresa por alguna de las siguientes causas, comunicándolo de la

forma en que esté establecido en el convenio. Estas causas son:

- **Dimisión:** no necesita ningún requisito, no tiene que justificarlo. En principio es libre, salvo que el trabajador tuviese en su contrato el **pacto de permanencia** en cuyo caso debe indemnizar al empresario con la cantidad establecida, los pactos de permanencia tienen una duración máxima de 2 años.
- **Por incumplimiento de lo pactado por parte del empresario:** por ejemplo no pagar la retribución. El empresario tiene que pagar 45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades.
- **Abandono del trabajador:** si el trabajador abandona su trabajo sin comunicarlo al empresario, éste tendrá derecho a una indemnización por el daño causado.
- **Por voluntad de ambas partes:** si así lo hubiesen estipulado en el contrato de trabajo.

TEMA 16.

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES Y LA NEGOCIACION COLECTIVA

La representación fundamental está encargada a 2 órganos.

La representación unitaria es aquella que se otorga a personas que son elegidas directamente por los trabajadores y la representación colectiva es aquella que viene actuada por un sindicato.

• LA REPRESENTACION SINDICAL

La representación sindical está regulada por la ley de libertad sindical, es una ley orgánica.

• ¿QUE ES UN SINDICATO?

Un sindicato es una asociación de trabajadores creada para la defensa de sus derechos.

• ¿QUIENES PUEDEN CREAR SINDICATOS?

En principio pueden crear un sindicato todos los trabajadores, si bien, la ley limita este derecho con respecto a determinados colectivos de trabajadores, como: miembros de las fuerzas armadas, jueces, magistrados y fiscales en activo, toda persona que no trabaje por cuenta ajena (abogados, empresarios, jubilados, parados...).

Todas estas personas a las que se les prohíbe crear sindicatos (excepto miembros de las fuerzas armadas) se pueden afiliar a algún sindicato.

• ¿COMO SE CREA UN SINDICATO?

La creación de un sindicato es idéntica a la de cualquier persona jurídica:

- ◆ Saber quienes son los promotores del sindicato (trabajadores por cuenta ajena)
- ◆ Estos deben decidir el ámbito de actuación del sindicato.
- ◆ Elaboración de los estatutos:
 - ◇ Denominación del sindicato
 - ◇ Ambito de actuación
 - ◇ Domicilio social
 - ◇ Normas para afiliarse
 - ◇ Causas por las que se producen las bajas

- ◇ Financiación
- ◇ Duración de su actividad
- ◆ Una vez hecho todo esto hay que inscribirlo en el registro y a partir de ese momento adquiere personalidad jurídica propia.

La financiación del sindicato suele ser con las cuotas de los afiliados y por financiación del Estado.

• **La actividad sindical implica:**

- Poder participar en la creación del convenio colectivo.
- Poder ser interlocutor válido frente a la Administración.
- Poder constituir secciones sindicales dentro del ámbito de la empresa.
- Poder designar delegados sindicales de entre sus afiliados.
- Poder informar a sus afiliados

Estos derechos de la actividad sindical normalmente los tienen los sindicatos más significativos, que son aquellos que a nivel estatal han obtenido al menos el 10% de los representantes que se eligen en su ámbito de actuación. A nivel autonómico se consideran como más representativos aquellos que hayan obtenido el 15% de los representantes.

No se puede pertenecer a más de un sindicato, la ley exige que los afiliados se den de baja en uno de ellos.

La misión fundamental del sindicato es la de negociar las condiciones de trabajo, el **convenio colectivo**.

• **LA REPRESENTACION UNITARIA**

La representación unitaria se asigna a 2 órganos en atención al tamaño de la empresa.

• **LOS DELEGADOS DE PERSONAL**

En empresas con menos de 50 trabajadores la representación la ostentan los delegados de personal, éstos son elegidos por sufragio universal y secreto de los trabajadores de la empresa.

En empresas de hasta 30 trabajadores se elegirá 1 delegado, de 31 a 49 trabajadores se elegirán 3 delegados.

• **COMITES DE EMPRESAS**

Es un órgano colegiado que representa a los trabajadores en empresas con más de 50 trabajadores.

Los miembros del comité se eligen mediante sufragio universal, secreto y directo de entre las listas que se presentan. La duración del mandato es de 4 años.

El estatuto establece el número de miembros dependiendo de la plantilla de la empresa:

- de 51 a 100 trabajadores, se eligen 5 representantes.
- de 101 a 250 trabajadores, se eligen 9 representantes.
- de 251 a 500 trabajadores, se eligen 13 representantes.
- de 501 a 750 trabajadores, se eligen 17 representantes.
- de 751 a 1000 trabajadores, se eligen 21 representantes.
- más de 1000 trabajadores, se eligen 2 por cada 1000 o fracción, con un máximo de 75 personas.

• **COMPETENCIAS (de los delegados y miembros de comité)**

- Tienen derecho a recibir información, al menos una vez al trimestre sobre:
 - Marcha económica de la empresa.
 - Evolución del sector.
 - Volumen de ventas que se van realizando.
 - Programas de producción de la empresa.
 - Evolución probable del empleo de la misma.
- Tienen que conocer el balance, la memoria, la cuenta de resultados y la documentación explicativa de estas cuentas anuales.
- Emitir informes (que no son vinculantes) con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa, sobre materias que tengan que ver con la reestructuración de la plantilla, modificaciones sustanciales o movilidad geográfica, con la revisión de los sistemas de organización y control del trabajo o bien con la implantación de estudio de tiempo.
- Emitir informes cuando la empresa se vaya a fusionar o ser absorbida por otra.
- Conocer los diferentes tipos de contratos que utiliza la empresa y a que se le facilite una copia de los mismos.
- Conocer sobre las sanciones que fuere a imponer la empresa para corregir faltas graves y muy graves, así mismo tiene derecho a conocer el índice de absentismo e incidentes laborales.

Esta información ha de ser administrada con el debido sigilo profesional.

Para llevar a cabo su actividad de representación estos trabajadores disponen de un tiempo retribuido, considerado tiempo de trabajo, para delegados y miembros del comité este tiempo es:

- en empresas de 50 á 100 trabajadores, 15 h/mes
- en empresas de 101 á 250 trabajadores, 20 h/mes
- en empresas de 250 á 500 trabajadores, 30 h/mes
- en empresas de 501 á 750 trabajadores, 35 h/mes
- en empresas de más de 751 trabajadores, 40 h/mes

En convenio colectivo se puede pactar la acumulación de estas horas en una o varias personas y aparece la figura del **liberado**, aquel cuyo trabajo es solo esa actividad de representar.

• GARANTIAS DE ESTOS REPRESENTANTES

- En caso de sanción se le garantiza la apertura de un expediente contradictorio.
- Tienen garantía para permanecer con prioridad en la empresa con respecto al resto de trabajadores.
- Garantía de no ser sancionado por acciones de supuesto de representación, esta garantía cubre hasta un año después de concluir su mandato.
- Garantía de poder expresar su opinión libremente en materias concernientes a su actividad de representación.

• EL CONVENIO COLECTIVO

Es aquel acuerdo mediante el cual se regulan las condiciones de trabajo. Este acuerdo se lleva a cabo entre los trabajadores y el empresario.

• CASES DE CONVENIOS COLECTIVOS

- ◆ **Estatutarios:** aquellos que siguen el procedimiento regulado en el Estatuto de los trabajadores.

- ♦ **No estatutarios:** aquellos que se formalizan sin tener en cuenta el Estatuto.

Otra clasificación es en atención a su **ámbito de actuación:**

♦ De ámbito inferior a la empresa	de grupo de clase
♦ De empresa	
♦ De sector	local provincial autonómico estatal

• PROCEDIMIENTO

Lo primero es observar si ya existe convenio colectivo en el sector o empresa en el que se pretende llevar a cabo la negociación, si existe hay que denunciar su vigencia, para esto la parte que quiere negociar envía un escrito a la otra parte y a la autoridad laboral competente, en el que se incluya sobre que se quiere negociar, siempre que sea de ámbito laboral.

Si se acepta negociar se constituye la **mesa negociadora** en la que cada parte tendrá como máximo 12 miembros en convenios de ámbito de empresa, y en convenios de ámbito superior un máximo de 15 miembros. La comisión puede estar presidida por una persona, que tiene voz pero no voto y solo actúa como moderador. De cada sesión de negociación se levantará acta.

En la comisión negociadora se adoptan acuerdos por mayoría de cada una de las partes que negocian.

Finalizado el periodo de negociación se mandará publicar en el boletín oficial correspondiente, según el ámbito de actuación del convenio y a partir de entonces el convenio colectivo nace como norma jurídica pactada. Su entrada en funcionamiento será cuando lo hayan fijado las partes.

• LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

Surgen como consecuencia de discrepancias entre trabajadores y empresarios y tienen su origen en intereses laborales. Obligan a la parte que lo inicie (trabajadores o representantes de estos) a comunicar dichas discrepancias a la empresa y a la autoridad laboral.

Abierto el conflicto, los trabajadores no podrán usar el derecho de huelga para influir en la resolución de este procedimiento. Durante el procedimiento de conflicto colectivo las partes negociarán sobre las causas que originan el mismo, y podrán acordar que la resolución del mismo se lleve a cabo de forma extrajudicial si el conflicto abarca a empresas que presten sus servicios en más de una provincia.

La solución del conflicto puede ser:

- ♦ Por decisión judicial.
- ♦ Por arbitraje.
- ♦ Por laudo obligatorio.

• LA HUELGA

La huelga es la situación en virtud de la cual los trabajadores cesan de prestar su actividad, voluntariamente y de forma temporal, a la empresa por causas legítimas laborales (para defender sus derechos).

• PROCEDIMIENTO PARA LA DECLARACION DE HUELGA

- Comunicar con la antelación que marque la normativa la intención de ir a la huelga y los motivos de ello. La antelación debe ser de 5 días y en servicios públicos será de 10 días como mínimo.

Si el proceso productivo es continuo o afecta a servicios públicos, las partes en litigio deben acordar unos servicios mínimos que garanticen que el proceso productivo pueda volver a la normalidad cuando concluya el periodo de huelga.

- Constituir el comité de huelga, encargado de negociar y de vigilar que la huelga se realice de forma pacífica. Así mismo es el encargado de regular la actuación de los piquetes informativos.

• EFECTOS DE LA HUELGA

El principal efecto es que suspende las relaciones laborales.

NOTA:	◇ La huelga es un derecho individual de cada persona, pero de ejercicio colectivo. ◇ Está prohibido sustituir a un trabajador en huelga por otro.
--------------	---

• EL CIERRE PATRONAL

El cierre patronal es aquella actuación por parte del empresario que no permite al trabajador el acceso al centro de trabajo. Tiene que justificar el cierre.

Causas que justifican el cierre:

- ◇ Seguridad de las personas.
- ◇ Seguridad del patrimonio empresarial.
- ◇ Seguridad del proceso productivo.

El cierre patronal *no requiere aviso previo*.

Una vez adoptado el acuerdo se comunica a la autoridad durante las 12 horas siguientes al cierre las causas y el tiempo que durará el cierre.

• EFECTOS DEL CIERRE PATRONAL

Se suspenden las relaciones laborales.

TEMA 17.

EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

• CAMPO DE APLICACION

La Seguridad Social es un órgano que tiene como misión fundamental dar prestaciones a los trabajadores afiliados a la misma y sus familiares. Está integrada por una pluralidad de regímenes distintos: autónomos, del mar, de la minería, del seguro escolar, régimen general...

En general la Seguridad Social se financia con las aportaciones que hacen sus afiliados, con los fondos de los presupuestos del Estado...

• REGIMEN GENERAL

A él pertenecen todos los trabajadores que prestan su actividad por cuenta ajena y que no estén obligados a pertenecer a uno de los otros regímenes existentes.

La financiación de este régimen básicamente se lleva a cabo con la **cotización**, aportación de la empresa (**cuota empresarial**) y de los trabajadores (**cuota obrera**).

Bases que existen para calcular la cotización a la S.S.

1º base de contingencias comunes

2º base de contingencias profesionales

3º base de contingencias de horas extraordinarias

• BASE DE CONTINGENCIAS COMUNES

Hay que ver que remuneraciones se tienen en cuenta: total de retribuciones que reciba el trabajador excluidas aquellas que sean indemnizaciones, las horas extraordinarias y añadirle la parte proporcional de retribuciones de pagas extraordinarias que se devengan en el periodo de cotización.

Las indemnizaciones son el dinero percibido por dietas, quebranto de moneda, plus de transporte, de distancia, por ropa de trabajo, por desgaste de herramienta... siempre y cuando cumplan con lo establecido en el reglamento y la *ley del impuesto sobre la renta de las personas físicas*.

Las dietas son el dinero recibido por desplazamientos temporales.

Según la nueva ley, si las indemnizaciones sobrepasan un límite, el 20% del sueldo mínimo interprofesional, debe de cotizarse la cantidad que sobrepase ese límite.

Base de contingencias comunes sin normalizar

A continuación tenemos que comparar la base de contingencias comunes sin normalizar con aquella que viene establecida en función del grupo de cotización al que pertenece el trabajador.

Si la base sin normalizar está comprendida entre la mínima y la máxima del grupo de cotización deberemos normalizar nuestra base a múltiplo de 3000 si la retribución es mensual, y a múltiplo de 100 si es retribución anual.

Si no llega al mínimo se cotiza por la mínima y no hay que normalizar.

Si excede de la máxima, cotizo por la máxima y no hay que normalizar.

Sobre la base normalizada se aplican los tipos de cotización.

• BASE DE CONTINGENCIAS PROFESIONALES

Se calcula de idéntica forma que la base de contingencias comunes pero se tienen en cuenta las retribuciones que se hubieran percibido de horas extraordinarias. Es una base sin normalizar.

• BASE DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Esta base está integrada por 2 conceptos:

- ◆ Horas extraordinarias por fuerza mayor, cuantía igual a la retribución recibida por tal concepto.
- ◆ Horas extraordinarias por horas estructurales, cuantía igual a la retribución que se hubiera percibido.

Ejemplo práctico de cotización

Don Félix Félix Félix en el mes de Marzo de 1.999 ha percibido, como jefe de administración de la empresa X, las siguientes retribuciones:

- ◇ Salario base = 115.000 pts.
- ◇ Antigüedad = 18.000 pts.
- ◇ Plus de jefatura = 42.000 pts.
- ◇ Plus de convenio = 30.000 pts.
- ◇ Plus de transporte = 18.000 pts.
- ◇ 36.000 pts. en concepto de horas extraordinarias estructurales.

Además tiene derecho a 3 pagas extraordinarias en los meses de Junio, Septiembre y Diciembre cada una de ellas por una cuantía igual al salario base, el plus de antigüedad y el plus de jefatura.

Con estos datos:

- Calcular la cuota empresarial y la cuota obrera de la S.S.
- Determinar el coste empresarial en el mes de Marzo.
- Indicar la cuantía líquida que percibe el trabajador sin considerar los impuestos.
- Cuotas de la S.S.

Primero tenemos que calcular las bases:

• BASE DE CONTINGENCIAS COMUNES (B.C.C.)

1º

RETRIBUCIONES	
Salario base	115.000
Antigüedad	18.000
Plus de jefatura	42.000
Plus de convenio	30.000
Parte proporcional de pagas extraordinarias	43.750
Plus de transporte	(18.000) 4.446

TOTAL:	253.196
--------	---------

2º B.C.C. sin normalizar

◊ B.C.C. sin normalizar = 253.196 pts

◊ Grupo de cotización 3 (jefe administrativo)

· base mínima = 86.940 pts.

· base máxima = 399.780 pts.

base mínima < B.C.C. sin normalizar < base máxima

3º normalizar la B.C.C. sin normalizar a múltiplo de 3.000

- BASE DE CONTINGENCIAS PROFESIONALES (B.C.P.)

1º B.C.C. sin normalizar + horas extra = 253.196 + 36.000 = 289.196 pts

2º B.C.P. mínima = 80.820 pts

B.C.P. máxima = 399.780 pts

Luego la B.C.P. está comprendida entre el mínimo y el máximo

3º Normalizar la base

- BASE DE HORAS EXTRAORDINARIAS (B.H.E.)

B.H.E. = 36.000 pts

- CUOTAS

CONCEPTO

BASE

%

CUOTA EMPRESARIAL

%

CUOTA OBREARA

Contingencias comunes

252.000

23,6

59.442

4,7

11.844

Contingencias profesionales

– desempleo

288.000

6,2

17.856

1,6

4.608

– fogasa

288.000

0,4

1.152

– formación profesional

288.000

0,6

1.728

0,1

288

– i.t.mis

288.000

1,1

3.168

Horas extra

36.000

23,6

8.496

4,7

1.692

TOTAL:

91.872 pts

18.432 pts

- Coste empresarial en el mes de Marzo

Coste empresarial = todas las retribuciones + parte proporcional de pagas extra + cuota empresarial

Coste empresarial = 115.000 + 18.000 + 42.000 + 30.000 + 18.000 + 43.750 + 91.872

Coste empresarial = 394.622 pts

- Cuantía líquida que percibe el trabajador sin considerar los impuestos

Es igual a todas las retribuciones – cuota = 115.000 + 18.000 + 42.000 + 30.000 + 18.000 – 18.432 = 240.563 pts

Cuota líquida = 240.563 pts

1

51

$$\frac{\text{n de horas a o}}{\text{semanas a o}} < 40 \text{ horas}$$

- plus de transporte: cuantifica si es superior al 20% del salario mínimo interprofesional

18.000 > 13.854 = 20% s.m.i.

se cotiza la cantidad que sobrepasa esa cantidad, o sea:

18.000 – 13.854 = 4.446

- pagas extra, se cuantifica la parte proporcional:

12

= 43750

$3 \cdot (115.000 + 18.000 + 42.000)$

3.000

= 84,3 = 84

253.196

! B.C.C. normalizada (sobre esta base se van a determinar los % que marca la ley)

$84 \cdot 3.000 = 252.000 \text{ pts}$

3.000

= 93,39 = 96

289.196

! B.C.P. normalizada (sobre esta base se van a determinar los % que marca la ley)

$96 \cdot 3.000 = 288.000 \text{ pts}$