

DERECHO DEL TRABAJO I (B051)

Universitat Jaume I

TEMA 1

*El derecho del trabajo nacimiento y desarrollo

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

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

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

*Evolución del Derecho del Trabajo en España

Las primeras leyes laborales.

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

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

Las primeras leyes laborales no tuvieron carácter sistemático y respondían a preocupaciones protectoras. Desde 1873 hasta 1917 se suceden una serie de normas en las que se colocarán las primeras piedras del DT.

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

La formación del DT.

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

- * leyes de descanso dominical

- * leyes de prohibición de trabajo nocturno a mujeres

- * leyes de inembargabilidad de salario

- * ley de la silla

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

Consolidación del DT.

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

- * La dictadura de Primo de Rivera 1923 – 1930

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

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

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

- * Segunda República 1931 – 1939

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

- * aparece la huelga como causa suspensiva del contrato de trabajo

- * se va a exigir la causalidad en el despido

- * aparece aunque con poco desarrollo la primera normativa sobre convenios colectivos

- * Etapa Franquista 1939 – 1976

Las normas laborales básicas eran:

- el Fuero del Trabajo (1938)

- la Ley del Contrato de Trabajo (1944)

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

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

- * La transición política 1976 – 1978.

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

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

Constitución Española del 27 de diciembre de 1978

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

- de carácter individual:

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

- carácter colectivo:

derecho de libertad sindical y de huelga o conflicto colectivo.

*Problemas actuales de este

Toda ventaja o conquista social de los trabajadores se traduce normalmente en mayores costes o mayores cargas para los empresarios.

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

El DT español se enfrenta actualmente con 2 grandes retos:

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

Tema 2

*Concepto de fuente

Se entiende por fuente:

- Tanto las fuentes en sentido material (poderes sociales que pueden fijar normas jurídicas: Estado, sindicatos, patronal...)

como también las fuentes en sentido formal (los instrumentos o las formas por medio de las cuales se establecen las normas).

*Las fuentes del ordenamiento laboral

Las fuentes formales del ordenamiento jurídico español son:

- Constitución
- Normas Comunitarias o internacionales
- Leyes
- Reglamentos
- Convenios colectivos
- Costumbres

Principios Generales del Derecho

*La Constitución, normas internacionales y leyes nacionales

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

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

- 1– derechos fundamentales y libertades públicas
- 2– derechos y deberes de los ciudadanos
- 3– principios económicos y sociales

1. Derechos fundamentales y libertades públicas.

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

I. derecho de libertad sindical <28.1>

II. derecho de huelga <28.2>

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

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

I. El contenido de la libertad sindical comprende:

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

internacionales.

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

II. El derecho de huelga.

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

2. Grupo de los derechos y deberes de los ciudadanos

Entre los Derechos y deberes de los ciudadanos destacan:

* Artículo 35,1. C.E.: " Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho la trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo."

* Artículo 37, 1. C.E. : " La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios."

* Artículo 37, 2. C.E. : "Se reconoce el derecho de los trabajadores u empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo (huelga). La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que pueda establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad."

* Artículo 38. C.E. : " Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación."

3. Principios rectores de la política social y económica.

Encontramos los siguientes artículos:

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

(Redistribución de la renta, pleno empleo).

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

(Formación profesional. Jornada y descanso laboral)

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

(Seguridad Social)

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

(Emigrantes)

La ley

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

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

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

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

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

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

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

Los reglamentos

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

Los pactos internacionales

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

Entre otros textos o pactos internacionales conviene destacar:

1. Declaración universal de derechos humanos.
2. Pacto internacional de derechos civiles y políticos

3. Pacto internacional de derechos sociales, económicos y culturales.

4. Convenio europeo de derechos humanos.

5. Carta social europea.

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

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

* La organización internacional del trabajo(OIT).

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

Está compuesta por tres partes:

1. Representantes gubernamentales.

2. Representantes sindicales.

3. Representantes empresariales.

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

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

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

*Poder normativo de las CCAA

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

*Los convenios colectivos

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

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

* En cuanto a eficacia jurídica caben dos opciones: la primera es reconocerle eficacia normativa, la segunda es reconocerle eficacia contractual.

– Eficacia normativa. Si se le atribuye a un convenio colectivo significa que el convenio se aplica automáticamente a las RR individuales de trabajo sin necesidad de que exista ningún tipo de acuerdo entre el trabajador y el empresario implicado.

– Eficacia contractual. Por el contrario si le atribuimos la 2ª el contenido del convenio no se aplicará automáticamente como una norma sino que generará sólo obligaciones para quienes lo firmen.

* En relación a la eficacia personal del convenio, tenemos que distinguir entre aquellos convenios que tienen una eficacia personal general y los que tienen eficacia personal limitada.

– Eficacia general: el convenio afecta a todos los sujetos de un determinado ámbito territorial y funcional.

– Eficacia limitada: el convenio afectará exclusivamente a los sujetos firmantes del convenio.

Tipos de convenios Colectivos

Distinguimos entre convenios colectivos estatutarios y extraestatutarios.

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

– Extraestatutarios: son aquellos que se negocian al margen de lo expuesto en el ET.

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

La eficacia normativa del convenio colectivo estatutario tiene 3 vertientes:

1. Lo dispuesto en el convenio colectivo estatutario regulará las RR entre trabajadores y empresarios sin necesidad de que éstos acepten la aplicación del convenio. Es lo que se conoce como aplicación automática del convenio.

2. En el supuesto de que existan cláusulas en el contrato de trabajo de trabajadores vinculados a un convenio colectivo estatutario y que estas cláusulas sean contrarias o peores a las que se establecen en el contrato individual serán nulas y no se aplicarán.

3. Está claro que el convenio colectivo estatutario tiene eficacia personal general pues se aplica a todos los empresarios y trabajadores del ámbito funcional o territorial del convenio con independencia de que estos trabajadores o empresarios estén o no estén afiliados a la organización sindical o a la organización empresarial que negoció el convenio.

*Acuerdos conciliatorios laudos arbitrales.

En relación a las fuentes, basta señalar que el acuerdo conciliatorio o el laudo arbitral tendrán la eficacia jurídica propia de los convenios colectivos estatutarios siempre que quienes hayan logrado el acuerdo o hayan suscrito el compromiso arbitral cumplieren los requisitos necesarios para acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo de esa naturaleza.

*La Jurisprudencia

La jurisprudencia es la doctrina legal reiterada del Tribunal Supremo.

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

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

Tema 3

*La aplicación de las normas laborales

La aplicación a supuestos concretos de las normas laborales plantea problemas, incrementados por la variedad de fuentes, tanto por lo que se refiere a las relaciones entre si de las distintas normas, como en lo referente a las relaciones de las normas con la autonomía individual.

La naturaleza de las normas puede ser:

1. Derecho necesario absoluto
2. Derecho necesario relativo
3. Normas de derecho dispositivo.

EL PRINCIPIO DE NORMA MAS FAVORABLE:

En caso de conflicto entre normas todas ellas vigentes pero contrarias entre si de modo que resulte imposible la aplicación conjunta la solución está claramente definida en el art 3 E.T.

"Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador en su conjunto, y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables"

Peer este principio resulta inaplicable en la práctica. Casos de conflicto

1. En caso de conflicto entre normas internacionales y normas internas. Se aplica la norma más favorable.
2. Conflictos entre leyes y reglamentos: Art 3.2 E.T. "Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas en las leyes a desarrollar"
3. Conflicto entre leyes y convenios: Los convenios pueden regular diversas materias pero dentro del respeto a las leyes.
4. Conflicto entre convenios de distinto ámbito: reciben solución según el principio de mayor favorabilidad. Según art 84 E.T. en caso de concurrencia entre dos convenios prevalece en principio el más antiguo, sea más favorable o menos.
5. Conflicto entre leyes y costumbre: Se solucionan en virtud del carácter meramente supletorio de ésta: pese a ser más favorable la costumbre no se aplicará si hay norma o contrato individual aplicable.

*Principios generales del derecho del trabajo

Principio de norma más favorable

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

Principio de condición más beneficiosa.

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

En este supuesto nos encontramos ante la siguiente situación:

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

Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.

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

Principio de no discriminación en las RRLL.

<Art. 14> De la Constitución

<Art. 17> Del Estatuto de los Trabajadores.

Principio prooperario

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

*La administración laboral: La inspección de trabajo.

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

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

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

El Ministerio de Trabajo nace en 1820, desde 1920 hasta la actualidad el Ministerio de Trabajo ha tenido

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

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

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

2. Organización Central, Organización Periférica, y Organización Institucional.

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

Estos organismos institucionales entre otros son los siguientes:

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

3. Inspección de trabajo.

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

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

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

Las funciones básicas son:

- 1) Investigación y propuesta de sanción de las infracciones cometidas en la materia jurídico – laboral.

2) Asesoramiento técnico a trabajadores y a empresarios.

3) Mediación en conflictos colectivos (huelgas, cierres patronales, etc..)

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

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

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

*La jurisdicción laboral

Tema 4

*El contrato de trabajo

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

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

Los elementos que definen el contrato son:

1. Carácter personal de la prestación laboral
2. Retribución o salario (trabajar gratuitamente está excluido del ET)
3. Ajenidad

– Otro concepto de CT: negocio jurídico bilateral, que tiene por finalidad la creación de una relación jurídico – laboral constituida por el cambio continuo entre una prestación de trabajo por cuenta ajena y una prestación salarial.

De esta definición de CT podemos extraer los siguientes caracteres:

1. El CT es un negocio jurídico bilateral de carácter recíproco. Quiere decir que existe una equivalencia entre las prestaciones de ambas partes.

2. EL CT es un negocio jurídico consensual que se perfecciona por el mero consentimiento de ambas partes.

3. El CT es una obligación o negocio jurídico normativo. Quiere decir que tanto trabajador como empresario quedan sometidos a una extensa regulación bien de carácter estatal bien de carácter colectiva.

El objeto y la causa del contrato de trabajo

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

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

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

*Relaciones de trabajo excluidas del ordenamiento laboral

–Socio industrial, ejecución de obra, arrendamiento de servicios.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación del ET las RRL en que no se den las notas definitorias de prestación personal, voluntariedad, retribución, ajenidad y dependencia.

En cuanto a socio industrial, la existencia de vínculo social excluye la existencia de ajenidad y de dependencia, en suma de contrato de trabajo, al igual que los socios trabajadores en las cooperativas de trabajo asociado.

Ejecución de obra, art 1588CC, faltan en él las notas de dependencia y ajenidad, aunque cuando el contrato se ejecuta puede presentar afinidades con el contrato de trabajo.

Arrendamiento de servicios, es el antecedente inmediato del contrato de trabajo. Es el tipo de contractual aplicado a relaciones de trabajo cuando asimismo el trabajo se realiza sin las notas de dependencia y ajenidad.

–Relaciones de trabajo expresamente excluidas del ordenamiento laboral

Art 1.3.ET "Se excluyen del ámbito regulado por la presente Ley:

a) La relación de servicio de los funcionarios públicos, 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.

b) Las prestaciones personales obligatorias

c) 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.

d) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad

e) Los trabajos familiares 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.

f) 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.

g) En general, todo trabajo que se efectue en desarrollo de la relación distinta de la que define el apdo 1 de este art.. A tales efectos se entenderá excluida del ámbito laboral la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para uno mismo cargador o comercializador"

*Las relaciones laborales especiales

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

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

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

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

*Capacidad para contratar y capacidad para trabajar

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

El trabajador

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

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

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

A)– Capacidad laboral plena:

El trabajador puede tener capacidad laboral plena por 2 vías:

1. El trabajador que haya alcanzado la mayoría de edad laboral, que es igual a la mayoría de edad civil, es decir 18 años.

2. Por emancipación de menores de 18 años y mayores de 16 años.

B)– Capacidad laboral limitada:

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

C)– Incapacidad:

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

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

1. Los padres o tutores tienen que pedir autorización a la autoridad laboral.

2. Que la actividad a desarrollar por el menor, no ponga en peligro

su salud física ni su formación profesional o humana.

3. La autorización o permiso se concede para actuaciones concretas

y determinadas.

Empresario

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

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

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

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

*El empresario laboral: contratación y subcontratación de la actividad empresarial

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

" A los efectos de esta Ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes

que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas."

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

PRIMERA CLASIFICACIÓN:

* Personas físicas.

* Personas jurídicas.

* Comunidades de bienes.

SEGUNDA CLASIFICACIÓN:

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

TERCERA CLASIFICACIÓN:

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

CUARTA CLASIFICACIÓN:

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

–Subcontratación de la actividad empresarial

Art 42 ET "Responsabilidad empresarial em caso de subcontrata de obras y servicios.

1.–Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellos deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la SS. Al efecto recabarán por escrito,, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería Genereal de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de 30 días improrrogables. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.

2.–El empresario principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la SS, y durante el año siguiente a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los subcontratistas con sus trabajadores y de las referidas a la SS durante el período de vigencia de la contrata con el límite de lo que correspondería si se hubiese tratado de su personal fijo en la misma categoría o puestos de trabajo.

No habrá responsabilidad por los actos del contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar un cabeza de familia respecto de su vivienda, así como

cuando el propietario de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial."

Tema5

*La libertad de contratación empresarial

En principio el empresario es libre para contratar a los trabajadores en un doble sentido:

- 1.-Libre para decidir si contrata a un trabajador o no
- 2.-Libre para elegir al concreto trabajador

Ahora bien esta doble libertad contractual se encuentra, no obstante, limitada por una serie de normas legales o convencionales.

El empresario, en uso de la libertad de empresa reconocida en el art.38 de la CE, tiene reconocido el derecho a establecer inicialmente las plantillas que crea precisas y a modificarlas con posterioridad, ampliandolas o reduciendolas

El empresario tiene concedido por ley el derecho a elegir libremente al trabajador con el que haya de celebrar un contrato de trabajo. No obstante esta libertad contractual se encuentra limitada a través de tres clases de normas.

*Las normas sobre colocación

*Las normas antidiscriminatorias

*Las normas sectoriales

*La forma del contrato de trabajo y el período de prueba

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

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

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

Período de prueba, régimen jurídico

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

La ley exige que el periodo de prueba se pacte por escrito, si no existe acuerdo escrito no existe periodo de prueba. Según la ley la duración de dicho periodo de prueba será de 6 meses para titulados, y de 2 meses para

los demás trabajadores, no obstante por convenio colectivo se podrá pactar otra duración superior o inferior a los límites máximos legales.

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

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

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

El periodo de prueba se computará a efectos de antigüedad.

*Duración del contrato de trabajo y contratación temporal

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

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

- 1- CT para la realización de obra o servicio determinado
- 2- CT eventuales por circunstancias de la producción
- 3- CT interinos

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

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

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

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

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

Son contratos utilizados normalmente en los siguientes supuestos:

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

[illegible]

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

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

*Modalidades de contratación

a) Contrato para la formación, aparece regulado en el <art.11.2> ET.

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

Regulado en el art 11.1 ET.

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

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

19

desempeñe el mismo puesto de trabajo o equivalente. En ningún caso este salario podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.

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

2. El contrato para la formación.

Aparecen regulados en el art.11.2.

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

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

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

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

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

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

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

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

El empresario durante la formación está obligado a:

- conceder los permisos para asistir a la formación teórica
- a tutelar el proceso de formación, a cada trabajador se le nombrará un tutor.
- también a emitir un certificado de la formación practica adquirida.

1. Contrato de trabajo a domicilio: se entiende por contrato de trabajo a domicilio aquel contrato cuya prestación laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en un lugar libremente elegido por éste sin que

exista ningún tipo de control por parte del empresario. La peculiaridad de este CT radica en la falta de control inmediato del empresario sobre el lugar de la prestación laboral. Pese a esta peculiaridad, su naturaleza jurídica es de auténtico CT y su objeto es la prestación de un trabajo voluntario, por cuenta ajena y retribuido. El hecho de que el trabajador no lleve a cabo su trabajo en el centro de trabajo del empresario no significa que se encuentre fuera del círculo organizativo y disciplinario del empresario.

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

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

13.3 "El salario, cualquiera que sea la forma de su fijación, será, como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate".

13.4 "Todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio deberá poner a disposición de éstos un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de relación laboral interesen a las partes".

13.5 "Los trabajadores a domicilio podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley, salvo que se trate de un grupo familiar".

Tema 6

*El tiempo de trabajo

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

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

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

*La jornada de trabajo y las jornadas especiales

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

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

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

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

* Igualmente por convenio colectivo o acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores se puede establecer una distribución irregular de la jornada de trabajo, siempre que se respeten

los períodos de descanso mínimos y obligatorios.

2) Entre el final de la jornada y comienzo de la siguiente tienen que mediar como mínimo 12 horas (descanso entre jornadas).

3) Por convenio colectivo o acuerdo de empresa se permite que el número ordinario de horas de trabajo sea superior a 9, siempre que se respete el límite de 12 horas entre jornada y jornada.

4) Los menores de 18 años no pueden realizar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo.

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

Tipos de jornada: Partida, continuada, nocturna, intensiva y jornada especial.

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

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

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

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

- Tienen que descansar media hora.

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

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

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

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

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

EL CALENDARIO LABORAL

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

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

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

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

*Las horas extraordinarias

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

Horas extraordinarias obligatorias:

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

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

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

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

Retribución de las horas extraordinarias

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

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

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

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

*Horario de trabajo, descansos y vacaciones anuales

Se entiende por horario de trabajo la determinación de los momentos en que cada día se entra y se sale del trabajo.

Los trabajadores tienen reconocido legalmente, con carácter general, el derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio ininterrumpido que comprende, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los trabajadores menores de 18 años será, como mínimo, de 2 días ininterrumpidos.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será el pactado en convenio colectivo o contrato individual sin que, en ningún caso, su duración sea inferior a 30 días naturales. Las vacaciones podrán reducirse proporcionalmente en atención a las ausencias imputables al trabajador pero no por las ausencias ajenas a su voluntad, tales como las situaciones de incapacidad temporal por enfermedad o accidente.

Tema 7

*El Salario

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

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

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

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

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

Ejemplos:

- Creación del Fondo de Garantía Salarial
- Inembargabilidad del salario

Darle al salario la cualidad de crédito privilegiado

*Modalidades salariales y estructura del salario

* Tipos de salario:

1º Clasificación:

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

* Salario por unidad de obra: el importe del salario está en función de los resultados obtenidos por el trabajador independientemente del tiempo que haya invertido para conseguirlos.

2ª Clasificación:

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

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

3ª Clasificación:

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

[art. 26.5ET]

* Estructura del salario

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

1. Salario Base

2. Complementos salariales

* Salario Base: salario fijado por unidad de trabajo o por unidad de obra.

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

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

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

1. Vinculados a la persona del trabajador: Ej. Antigüedad que tiene como objetivo remunerar la permanencia del trabajador en la empresa, idiomas etc...

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

* Tiempo del pago del salario.

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

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

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

* Forma de la liquidación y pago del salario.

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

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

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

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

*Fondo de garantía salarial

Tema 8

*La modificación sustancial de las condiciones de trabajo

*Movilidad geográfica: traslados y desplazamientos

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

– Si el cambio de lugar de trabajo no implica cambio de residencia, dicho cambio está incluido en el poder de dirección del empresario, por el contrario,

– Si el cambio del lugar de trabajo implica cambio de residencia, dicho cambio será una modificación sustancial, regulada en el art. 40 del ET.

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

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

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

a) Traslados.

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

Los traslados pueden ser individuales o colectivos:

1) Individual.

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

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

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

2) Colectivo.

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

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

Para alcanzar en el período de consultas un acuerdo es necesario que los representantes de los trabajadores lo aprueben por mayoría. Una vez finalizadas las consultas, el empresario adoptará la decisión.

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

b) Desplazamientos.

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

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

1) Colectivos. En los desplazamientos colectivos no es necesario el "período de consultas" entre empresario y representantes de los trabajadores, sino que tanto para el individual como para el colectivo, el empresario decide unilateralmente⁴ desplazar a un trabajador y a éste le quedan dos opciones:

i. Cumplir la orden de desplazamiento, estando el empresario obligado a compensarles por gastos de viaje y dietas.

ii. Cumplir la orden e impugnarla.

*Los Ascensos

Tema 9

*Deberes del trabajador y deberes del empresario

– Los deberes básicos del trabajador son los siguientes:

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

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

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

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

2. Deber de buena fe contractual.

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

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

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

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

Podemos tipificar de mala fe contractual las siguientes conductas:

1. Incumplir obligaciones de secreto.

2. Incumplir obligaciones de no concurrencia (no concurrir con la misma actividad para hacerle la competencia al empresario).

3. Ocasionar prejuicios a la empresa en los locales, en las máquinas o en los instrumentos de trabajo.

4. Aceptar propinas, regalos o cualquier otra ventaja que pueda calificarse de soborno para hacerle incumplir sus obligaciones contractuales.

3. Deber de obediencia.

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

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

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

La legitimidad de una orden empresarial tiene dos vertientes:

1- Desde la vertiente subjetiva, será legítima, o conforme a ley una orden si quien nos ordena es competente para ello.

2- Desde la vertiente objetiva, será legítima cuando su contenido no sea discriminatorio y haga referencia al trabajo, y debe respetar la prestación laboral y las condiciones de trabajo que se pactaron inicialmente.

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

4. El trabajador está obligado a observar las medidas de seguridad y salud laboral que se adopten por la empresa.

5. Está obligado a no concurrir con la actividad empresarial en los términos fijados en el <Art. 21> ET.

6. El trabajador tiene que contribuir a mejorar la productividad empresarial.

*La interrupción y la suspensión del contrato de trabajo: supuestos

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

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

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

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

1. Suspensiones dependientes de la voluntad de las partes

2. Suspensiones independientemente de la voluntad de las partes

1. SUSPENSIONES DEPENDIENTES DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES

I. Por voluntad del trabajador

Existen 3 supuestos:

i. Suspensiones motivadas por el ejercicio de un cargo público, representativo o sindical determinado. Aquí los trabajadores o el trabajador debe reincorporarse al trabajo en el mes siguiente al cese de su cargo.

ii. La huelga lícita

iii. Suspensión de vida a la adopción o al acogimiento de un menor de 5 años.

II. Por voluntad del empresario

i. Suspensión del CT por cierre patronal.

ii. Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias

III. Por la voluntad de ambas partes

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

2. SUSPENSIONES INDEPENDIENTES DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES

I. Servicio militar y prestación social sustitutoria

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

II. Suspensión del CT por fuerza mayor

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

Esta suspensión contractual aparece regulada en el Art.45.i.j. ET, y en el art. 47 ET "El CT podrá ser suspendido, a iniciativa del empresario, por causas económicas, técnicas, organizativas, o de producción, con el arreglo al procedimiento establecido en el art. 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, excepto en lo referente a las indemnizaciones, que no procederán. La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.

III. Privación de libertad del trabajador

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

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

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

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

IV. Maternidad y adopción

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

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

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

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

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

ii. La suspensión laboral se suspende también por adopción o acogimiento de

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

*Excedencias

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

* Forzosas: Aquellas en las que se mantiene el derecho a la reserva de tu puesto de trabajo durante todo el tiempo de duración de la excedencia, tiempo que además computa a efectos de antigüedad.

* Voluntarias: El excedente tan solo ostentará una expectativa de derecho a reingresar, expectativa condicionada a la existencia de una vacante de un puesto igual o equivalente.

1. Excedencias forzosas.

Se conceden en los siguientes supuestos:

1– Designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

2– Ostentar un cargo representativo sindical de ámbito provincial o superior.

3– Ser elegido para un cargo en organizaciones sindicales más representativas en los ámbitos provinciales, autonómicos y estatales.

Además de estos tres, el art. 46.3 ET, regula el supuesto de la excedencia con el objeto de atender a un nuevo

hijo. En esta excedencia también denominada de carácter mixto, durante el periodo máximo de hasta 3 años el trabajador se encuentra en excedencia forzosa.

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

2. Excedencia voluntaria

En ésta el régimen jurídico es el siguiente:

1- Sólo la pueden solicitar aquellos trabajadores que tengan una antigüedad en

l????????????????????????????????2-

??

que r3- ealizar en los 4 meses siguientes a la realización de las citadas horas extras.través de una

compensación económica que??4-

??erto para la

realización de horas extraordinarias.*Horario de trabajo, descansos y vacaciones anuales*Permisos

retribuidosue se inicia mediante la celebración de un contrato de trabajo, se prolonga mediante el intercambio

continuado de las prestaciones básicas del trabajador y del empresario, durante este intercambio el contrato

puede sufrir distintas vicisitudes bien modificativas bien suspensivas, y al final acaba extinguiéndose. Toda

extinción del contrato de trabajo según la ley tiene que obedecer a unas causas determinadas. Desde esto

punto de vista la extinción del contrato de trabajo es siempre causal. Las causas que la ley reconoce como

suficientes para extinguir el contrato de trabajo aparecen enumeradas en el art. 49.1 de ET de manera

imperativa, impidiéndose su modificación por contrato de trabajo o convenio colectivo.

*Extinción por voluntad de las partes y por desaparición e incapacidad de los sujetos

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

La extinción por mutuo

acuerdo??

alguna a sectores o ramas productivas determinadas y sin tener en consideración profesiones, oficios,

categorías o

gr??

alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional, la coyuntura económica en

general. El ET prn pendientes mediante el pago de la cantidad que pudiese corresponder al empresario y que

tiene que expresarse en tal recibo. Por supuesto, esta forma de extinción del C.T. por ser voluntaria no

supondrá el paso del trabajador a la situación legal de desempleo.

*El despido: despidos individuales y colectivos

Forma del despido individual.

1- Comunicación escrita al trabajador expresándole la causa de su despido.

2- Indemnización simultanea a la comunicación escrita de 20 días de salario por año de servicio, con el máximo de 12 mensualidades.

3- El empresario tiene que conceder al trabajador, que va a ser despedido por causas objetivas, un permiso de

6 horas laborales durante el periodo de preaviso de 1 mes, para buscar un nuevo empleo, sin menoscabo de salario.

4- El empresario tiene que dar al trabajador un preaviso de 30 días desde la llegada de la carta hasta la fecha de extinción.

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

El procedimiento será el mismo que el del despido disciplinario, la única diferencia la encontraremos en los efectos de la sentencia que puede ser procedente, improcedente o nula.

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

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

NULO: puede serlo por 2 factores o efectos:

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

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

Despido colectivo

Aparece regulado en el art.51 ET.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- * 10 trabajadores en empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.

- * 30 trabajadores en empresas que ocupen entre 300 o más trabajadores.

- * El 10% del número de trabajadores totales en aquellas empresas que ocupen entre 100 y 299 trabajadores.

- * Cuando el despido a la totalidad de la plantilla y el número de trabajadores sea superior a 5.

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

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

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

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

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

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

- *El despido disciplinario: clases y efectos

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

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

- * Causas:

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

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

Impuntualidad es tanto llegar tarde como salir antes.

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

2. Indisciplina o desobediencia:

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

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

3. Ofensas verbales o físicas:

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

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

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

4. Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza:

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

5. Disminución del rendimiento:

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

6. Embriaguez habitual o toxicomanía.

I. Procedimiento de despido disciplinario

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

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

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

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

*Despido objetivo no colectivo

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

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

Causas o motivos del despido objetivo(ART 52 ET)

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

*Despido por fuerza mayor y despido colectivo

*La dimisión del trabajador

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

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