

DERECHO EMPRESARIAL

Titulación:	DIPLOMATURA CIENCIAS EMPRESARIALES
Asignatura:	Derecho Empresarial I
Código:	41003
Año:	2003/2004
Periodo:	1º Cuatrimestre
Carácter:	Troncal.
Nº de Créditos:	6
Departamento:	Derecho Privado
Área de Conocimiento(*):	Derecho Civil (3 créditos), Derecho Laboral (3 créditos)
Curso:	1º

(*) Si la asignatura se imparte desde más de un Área de Conocimiento de manera compartida, indíquese posteriormente el porcentaje de créditos de cada tipo impartidos desde cada Área.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La evaluación consistirá en un examen final sobre el contenido completo del programa.

PROGRAMA DE PRÁCTICAS

Estudio jurisprudencial sobre el contenido teórico del programa.

Resolución de casos prácticos.

TOTAL CRÉDITOS PRÁCTICOS/AREA DE: 1.5.

OBJETIVOS DOCENTES

Adquirir conocimientos sobre el Derecho de la empresa, con especial referencia al Derecho civil y al Derecho laboral.

PROGRAMA DE TEORÍA

LECCIÓN 1.– EL DERECHO. DERECHO CIVIL. LA NORMA JURÍDICA. LAS FUENTES DEL DERECHO: 1.– *Concepto de Derecho.* 2.– *Concepto de Derecho civil.* 3.– *Concepto de norma jurídica, caracteres y estructura. El ordenamiento jurídico. Clases de normas jurídicas.* 4.– *La aplicación del Derecho. La interpretación.* 5.– *La eficacia de la norma jurídica.* 6.– *Las fuentes del Derecho. Enumeración y jerarquía.*

LECCIÓN 2.- LA PERSONA FÍSICA Y JURÍDICA: 1.- La persona física y jurídica. 2.- La persona física: a) persona, personalidad y capacidad jurídica; b) la capacidad de obrar: Concepto y clases. El estado civil. 3.- La edad. 4.- La incapacitación. 5.- Instituciones protectoras de menores e incapacitados. 6.- La persona jurídica: a) Concepto y caracteres; b) Clases.

LECCIÓN 3.- LA AUTONOMIA PRIVADA: 1.- Concepto de autonomía privada. 2.- El patrimonio. 3.- La relación jurídica y el derecho subjetivo. 4.- El negocio jurídico. 5.- La representación. Concepto y clases.

LECCIÓN 4.- LA RELACION OBLIGATORIA: 1.- Concepto y estructura. 2.- Clases de obligaciones según los sujetos. 3.- Clases de obligaciones según los objetos. 4.- Cumplimiento e incumplimiento de la obligación. 5.- Modificación y extinción de la obligación.

LECCIÓN 5.- EL CONTRATO: 1.- El concepto y clases. 2.- Elementos del contrato. 3.- La formación del contrato. 4.- La ineficacia del contrato: nulidad y anulabilidad.

LECCIÓN 6.- LA COMPRAVENTA: 1.- La compraventa: concepto y caracteres. 2.- La cosa y el precio. 3.- Las obligaciones de las partes.

LECCIÓN 7.- LA SOCIEDAD CIVIL: 1.- Concepto y caracteres. 2.- Contenido del contrato de sociedad civil. 3.- Clases de sociedades. 4.- Disolución y liquidación de la sociedad.

LECCIÓN 8.- LA RESPONSABILIDAD CIVIL EXTRA CONTRACTUAL: 1.- Concepto y clases. 2.- Sus presupuestos. La responsabilidad por hecho propio. 3.- La responsabilidad por hecho ajeno. 4.- La responsabilidad objetiva o por riesgo. 4.- La obligación de reparar el daño causado.

LECCIÓN 9.- LOS SUJETOS DE LAS RELACIONES LABORALES: 1.- El derecho del trabajo como derecho estatutario. 2.- El trabajador sujeto del contrato de trabajo: presupuestos sustantivos y adjetivos. 3.- El trabajador, sujeto de otras relaciones jurídicas distintas del contrato de trabajo. 4.- El empresario y la empresa en el derecho del trabajo.

LECCIÓN 10.- LAS FUENTES DE LA RELACION LABORAL: 1.- La Constitución como fuente del Derecho del Trabajo. 2.- Fuentes de origen internacional y fuentes de derecho social comunitario. 3.- Disposiciones legales y reglamentarias del Estado. 4.- Convenios colectivos. 5.- La costumbre laboral y los principios generales del derecho.

LECCION 11.- EL CONTRATO DE TRABAJO: CUESTIONES GENERALES: 1.- La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo. 2.- Capacidad contractual: la edad y el trabajo de los extranjeros. 3.- Requisitos del contrato: consentimiento, objeto y causa. 4.- Forma del contrato. 5.- Nulidad total y parcial del contrato. 6.- Tipología de los contratos: 6.1 El contrato por tiempo indefinido. 6.2 Los contratos de trabajo temporales.

LECCIÓN 12.- LAS CONDICIONES DE TRABAJO: 1.- Ingreso al trabajo. 2.- Poder directivo y disciplinario del empresario. 3.- Deberes del empresario y del trabajador: 3.1. Deber de buena fe. 3.2 .Deberes del empresario: ocupación efectiva, prevención de riesgos laborales. 3.3. Deberes del trabajador: obediencia laboral, rendimiento y diligencia. 4.- El tiempo de trabajo. 5.- El salario.

LECCIÓN 13.- VICISITUDES DEL CONTRATO DE TRABAJO: 1.- Movilidad funcional. 2.- Movilidad sustancial de las condiciones de trabajo. 3.- Movilidad geográfica. 4.- Sucesión de empresa. 5.- Contratas y subcontratas. 6.- Tráfico y cesión ilegal de trabajadores.

LECCIÓN 14.- SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: 1.- Causas de suspensión del contrato de trabajo. 2.- Extinción del contrato de trabajo: 2.1. Causas de extinción del contrato

de trabajo. 2.2. Despido disciplinario. 2.3. Despido por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

LECCIÓN 15.– NOCIONES BASICAS DEL DERECHO SINDICAL: 1.– La libertad sindical. 2.– La representación de los trabajadores en la empresa. 3.– Los conflictos colectivos. 4.– La huelga y el cierre patronal. 5.– Los convenios colectivos.

LECCIÓN 16.– NOCIONES BASICAS DE DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL: 1.– El sistema español de la Seguridad Social. 2.– El régimen general de la seguridad social. 3.– Los regímenes especiales de la Seguridad Social.

TOTAL CRÉDITOS TEÓRICOS/AREA DE: 4.5.

CONOCIMIENTOS PREVIOS Y RECOMENDACIONES

No se precisan conocimientos previos.

BIBLIOGRAFÍA

LASARTE ALVAREZ C., Principios de Derecho civil. Tomo I. Parte General y Derecho de la Persona. Tomo II. Obligaciones y contratos.

DIEZ–PICAZO. Instituciones de Derecho Civil. Edit. Tecnos.

RODRIGO BERCOVITZ, 1.– Derecho Privado y Derecho de la Persona.

2.– Manual de Introducción al Derecho. Introducción al Derecho Civil Patrimonial. Ambos de Edit. Bercal. S.A.

LACRUZ BERDEJO. Nociones de Derecho Civil e introducción al Derecho Patrimonial.

Edit. Dikynson.

ALONSO OLEA Y CASAS BAAMONDE. Derecho del Trabajo. Civitas.

BORRAJO DACRUZ, Introducción al Derecho del Trabajo. Tecnos.

MARTÍN VALVERDE, RODRÍGUEZ SAÑUDO, GARCIA MURCIA. Derecho del Trabajo. Tecnos.

MONTOYA MELGAR. Derecho del Trabajo. Tecnos.

SAGARDOY, DEL VALLE, GIL. Prontuario de Derecho del Trabajo. Civitas.

DERECHO EMPRESARIAL

(DERECHO CIVIL)

Tema 1

EL DERECHO, EL DERECHO CIVIL, LA NORMA JURÍDICA Y LAS FUENTES DEL DERECHO.

1. Concepto del derecho

El derecho es un conjunto de **normas** jurídicas y de principios, que están inspirados en unos ideales de justicia que regulan la convivencia en una sociedad resolviendo de una manera pacífica y ordenada los conflictos que en esa sociedad de producen.

Ante la diferencia de los conflictos que existen diferentes ramas jurídicas y una de esas ramas jurídicas es el derecho civil. Éste es el que más cercano está de la persona, al ser humano.

2. Concepto de Derecho Civil.

- Concepto
- Derecho Civil como derecho privado
- Código Civil
- El derecho civil es un derecho común.
- Sistema.

a) Concepto

El derecho civil es la rama del ordenamiento jurídico que se encarga de la defensa y protección de la persona y lo hace mediante la regulación de las relaciones más comunes o más ordinarias, en las que la persona se ve inmersa como un individuo y miembro de una comunidad, es decir, protege a la persona en cuanto es persona (alquiler de un apartamento, venta de un coche,... etc.).

El derecho civil es la parte del **derecho privado** que se ocupa de las personas, de sus diferentes estados civiles, del patrimonio de las mismas, de sus bienes, de las diferentes formas de contratación, de las relaciones de familia y de los bienes de la persona a su fallecimiento.

b) El derecho civil como derecho privado.

Hay varios criterios para distinguir el derecho civil del derecho público, y estos son:

- **Utilidad:** si la norma sirve a la utilidad particular es norma de derecho privado; si la norma sirve a la utilidad general es norma de derecho público. La norma dictada siempre tiene que perseguir la utilidad general (de todos).
- **Intervención del estado:** se concreta en la creación de la norma y se nos dice si la norma la crea el estado, es norma de derecho público y si la norma la crea el particular, es norma de derecho privado. Esto no puede ser porque el Código Civil es el derecho privado por excelencia y lo ha creado el estado.
- **La posición que las partes ocupan:** en la relación jurídica de manera que si las partes están en situación de igualdad hablamos de una relación de derecho privado; en cambio si las partes se encuentran en una relación de subordinación o no igualdad entonces es derecho público. Una relación de trabajo es privada y no están en igualdad, la relación paterno filial... etc.
- **Carácter de la norma:** si la norma es imperativa o de obligado cumplimiento (*ius cogens*), es norma de derecho público; y si la norma es dispositiva (es decir, que admite pacto en contrario) la norma es de derecho privado.

(**Norma dispositiva:** también emana del estado, es decir, de obligado cumplimiento pero sólo se aplica cuando o no he dicho nada o no me he pronunciado al respecto.)

Conclusión:

Después de esto llegamos a la siguiente **conclusión:** son normas de **derecho público** aquellas encargadas de la organización y regulación de las Administraciones Públicas, así como las encargadas de regular las relaciones entre la administración y los particulares. Y son normas de **derecho privado** aquellas que se encargan de

regular u ordenar la protección de la persona y defensa, así como las relaciones de los particulares entre si.

Son ramas del derecho privado:

- D. Civil
- D. Mercantil
- D. Laboral
- D. Romano
- D. Internacional privado (cuando la relación existe entre individuos de diferentes estados)

Y son ramas del derecho público:

- D. Administrativo
- D. Penal
- D. Fiscal
- D. Constitucional
- D. Procesal
- D. Eclesiástico
- D. Internacional público– D. Comunitario

c) Código Civil (1889)

Se publicó en 1889 y salvo algunas reformas es el que sigue en vigor (modificaciones en derecho de familia), antes de la publicación del código existían lo que se denominaban recopilaciones que eran colecciones de leyes sin organización interna (librito en el que se recogían por orden cronológico, y todas las leyes, sin ningún criterio de orden) frente a la recopilación el código es un instrumento normativo que intenta reunir todas las normas de una rama jurídica de manera armónica y coherente.

d) Derecho civil como derecho común.

El artículo 4 párrafo 3 del Código Civil establece las disposiciones del código, se aplicarán con supletorias en materias regidas por otras leyes.

El derecho **supletorio** es el que se aplica cuando falta una norma jurídica específica que debe regir por razón de la materia (p.e. la ley de arrendamientos urbanos nos indica como debemos de hacer un arrendamiento pero no nos indica cual es la edad mínima para poder arrendar un inmueble).

El Código Civil es derecho supletorio ante estas situaciones:

- Leyes civiles especiales.
- Derechos privados especiales (mercantil, laboral)
- Derechos forales.

Por este carácter de supletoriedad del Código Civil se dice, que el derecho civil es derecho privado general o común.

e) El sistema

La estructura o la organización de la materia se encuentra programada o establecida desde hace más de un siglo por Savigny que decía que la materia estaba dividida en dos partes, una general y otra especial.

Vamos a estructurar la materia y ésta va a constar de las siguientes partes:

- Introducción (fuentes y jerarquía del derecho)
- Derecho de persona
- Derecho patrimonial
- Derecho de familia (relaciones paterno filiales, matrimonios,...)
- Derecho sucesorio (sucesión testada o no testada).

3. Normas Jurídicas, concepto, caracteres y estructura.

Concepto: la norma es un mandato general que se establece o se crea de conformidad con unos requisitos formales y que va dirigida a regular la convivencia de la sociedad en la que se aplica.

Caracteres: Dos son fundamentalmente los caracteres que regulan la norma jurídica.

1. Carácter regulativo: se puede entender desde dos puntos de vista:

- a. Porque regula en comportamiento del individuo o ciudadano.
- b. Porque obliga o impone a los órganos encargados de hacer cumplir el enjuiciamiento del comportamiento del ciudadano.

2. Carácter general: Obliga a todos los ciudadanos que se encuentran dentro de los hechos descritos por la norma, o lo que es lo mismo, dentro del supuesto de hecho (p.e. ley de tráfico a un no conductor no le afecta).

Estructura de la norma jurídica; la norma jurídica se compone de:

- Un supuesto de hecho (que describe lo que es).
- Una consecuencia jurídica (debe ser, es lo que se va a producir en caso del supuesto de hecho es decir en caso de que se produzcan los hechos).

Un **supuesto de hecho**: que pertenece al mundo del ser de lo que es, en el que se nos describe una serie de hechos o acontecimientos a los que de producirse se les va a aplicar la **consecuencia jurídica**. La unión entre el supuesto y la consecuencia la crea la propia norma.

El ordenamiento jurídico (sinónimo de derecho)

El ordenamiento jurídico es el conjunto de normas que en un determinado momento histórico rigen en una comunidad.

Clases de normas jurídicas:

1. La primera clasificación es:

- a. **Normas de derecho privado**
- b. **Normas de derecho público**

2. La segunda clasificación es:

- a. **Normas dispositivas**: es una norma que emana del estado y es de obligado cumplimiento y sólo se va aplicar en defecto de pacto entre particulares, o lo que es lo mismo si los particulares ya ha regulado la situación será pacto entre ellos.

b. **Normas imperativas**: es la norma que emana del estado y también de obligado cumplimiento en cada caso y es aquella que no admite pacto en contrario.

3. *La tercera clasificación es:*

a. **Normas de derecho normal**: porque se dictan o se crean de acuerdo o de conformidad con los **principios generales del derecho**.

b. **Normas de derecho excepcional**: son aquellas normas que se dictan vulnerando algunas de los principios del derecho

4. *El derecho también se clasifica como:*

a. **Derecho común**: Es el derecho civil, porque se aplica como derecho supletorio

b. **Derecho especial**: son normas que se aplican sólo a una parte de la realidad socioeconómica.

5. *Y por último hay una última clasificación:*

a. **Derecho General**: se aplica en la inmensa mayoría del territorio español

b. **Derecho Particular**: se aplica en los territorios con autonomía foral.

4. La ampliación del derecho. La interpretación

Para aplicar una norma jurídica a un supuesto real es preciso o es necesario analizar si el supuesto de la norma encaja en este caso real con el fin de aplicar al mismo la consecuencia jurídica (a la vista de lo acontecido se busca en los textos jurídicos para poder enjuiciar).

Para interpretar la norma jurídica se utilizan diferentes criterios (criterios hermenéuticos) y se recogen en el Art. 3 párrafo del Código Civil, esto son:

- Es criterio de interpretación el sentido propio de las palabras utilizadas en la norma que tenga la palabra un específico ***significado jurídico*** (p.e. alimentos que implica comida, vestido, habitación,...etc.).
- Para interpretar la norma también se utilizan como criterio de interpretar con el ***contexto***, las palabras y las normas no se pueden entender de forma aislada.
- Hay que tener en cuenta los ***antecedentes históricos*** y legislativos en que se hizo la norma.
- Para interpretar una norma hay que tener en cuenta la ***realidad social*** del tiempo en que se aplica.
- La ***finalidad*** de la norma, hay que tener en cuenta el espíritu o la finalidad de la norma cuando se dictó.

La interpretación de las normas siempre es extensiva, es decir, cuando se interpreta la norma tiene que ser más amplia y más abierta su aplicación. Sólo se hace una interpretación restrictiva en el caso de las normas penales, de duración limitada (temporales) y de las normas excepcionales. Desde la constitución todas las normas se deben interpretar de conformidad con ella.

Equidad (P.E):

Tiene como finalidad principal suavizar la aplicación estricta de la norma con la intención de conseguir un resultado más justo, el tribunal puede fallar (resolución) conforme a equidad siempre que la ley expresamente lo permita. La equidad también puede ser un criterio de interpretación de la norma (Art. 3, párrafo 1).

Analogía (P.E):

Cuando no existe una norma jurídica aplicable a un caso real pero y este es muy similar o idéntico a otro supuesto de hecho ya regulado, se le aplica al primero (al supuesto real) la consecuencia jurídica del segundo (p.e. Art. 1357, p.e. el ordenador por leasing o a plazos).

5. La eficacia de la norma jurídica.

Nos referimos a tres tipos de eficacia:

- **Eficacia Obligatoria:** La norma jurídica establece un deber jurídico de cumplimiento, en relación con esta eficacia se estudia el deber de cumplimiento o lo que es lo mismo la ignorancia de las leyes no excusa de su cumplimiento.
- **Eficacia Sancionadora:** de la norma, o lo que es lo mismo, el incumplimiento de una determinada norma determina una sanción (p.e. se sanciona con una multa), es nulo y por ello tenemos que estudiar la nulidad de los actos contratos a la ley.
- **Eficacia Constitutiva:** la norma es la que crea la unión entre el supuesto de hecho y la consecuencia jurídica. Fraude de ley: se produce un fraude de ley cuando se realiza un acto, que permite que al amparo de una norma dictada, con finalidad distinta, para conseguir un resultado prohibido por otra norma un acto realizado en fraude de ley es un acto nulo que además no impide que se le aplique la ley y tomar las medidas oportunas.

6. Las fuentes del derecho. Enumeración y jerarquía

El Art. 1 del título preliminar del Código Civil nos dice, las fuentes del ordenamiento jurídico español, son:

- La ley.
- La costumbre.
- Los principios generales del derecho jerárquicamente establecidos.

Fuente: es la forma de producción o creación de la norma y también se puede entender como causa de justificación del ordenamiento jurídico; además un medio para conocer un determinado derecho positivo que está en vigor y se aplica.

1. La Ley: las leyes son las disposiciones emanadas de los órganos legislativos, como España es un estado autonómico existen distintos órganos o entidades con poder para legislar, siempre y cuando tengan atribuidas las competencias en razón a la materia.

Dentro de las normas que emanan del estado existe también una jerarquía y esta es:

-
- **Constitución:** Fue aprobada en 1978. Es la norma suprema del ordenamiento jurídico con valor vinculante o lo que es lo mismo, todas las demás se tiene que crear o interpretar de conformidad de la misma.
- **Leyes orgánicas:** se caracterizan:
 - ◊ Por la materia que regulan: las leyes orgánicas las relativas al desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, las que aprueben los estatutos de autonomía y el régimen electoral general y las demás premisas en la constitución.
 - ◊ Por el procedimiento establecido para su creación, modificación o derogación, se necesita mayoría absoluta en el congreso de los diputados (mitad más uno de los diputados totales).
- **Leyes ordinarias:** es la que regula el resto de las materias y para su creación, modificación y derogación sólo necesita de mayoría simple (mitad más uno de los diputados que estén

presentes en la sesión en la que se apruebe la ley).

Tienen el mismo rango que la ley ordinaria pero no se llaman ley porque provienen del gobierno, por distintas vías, es decir, que no vienen del poder legislativo sino del ejecutivo.

- **Decreto legislativo:** el gobierno puede crear un decreto legislativo siempre que exista una delegación de las cortes generales para que regule esa materia o ese caso en concreto.
- **Decreto ley:** son normas con rango de ley que el gobierno dicta en casos de extraordinaria y urgente necesidad, que deberá someter al congreso en el plazo de 30 días para su aprobación o derogación.
- **Reglamentos:** que son aquellos que desarrollan las normas de rango superior, pero no podrán disponer condiciones contradictorias a las establecidas en las leyes a desarrollar. La potestad reglamentaria la ejerce el Gobierno, se denominan:
 - ♦ **Decreto:** cuando el reglamento proviene del Consejo de Ministros.
 - ♦ **Orden ministerial:** cuando el reglamento proviene de un ministro determinado.

Todas las leyes anteriores se tienen que crear con conformidad a la constitución y cualquier norma de rango inferior que se oponga a una de grado superior es inválida.

Publicación

Toda norma escrita debe ser publicada para que sea conocida por los ciudadanos y así su mandato sea exigible, por tanto es un requisito indispensable para la vigencia de las leyes (se realiza en el BOE o en los boletines oficiales de las comunidades autónomas).

Entrada en vigor

Si la fecha de publicación no coincide con la de entrada en vigor en derecho se entra en un periodo que se llama *vacatio legis* (vacaciones o suspenso de leyes), el plazo máximo de *vacatio* es de 20 días salvo que la propia disposición establezca otra cosa. Durante este periodo se aplica el llamado derecho transitorio.

Derogación

Por principio general las leyes no se crean por un periodo de vigencia determinado. Se derogan porque se dicta una nueva ley que la contradice en todo o en parte (Art. 2 párrafo 2 del C. Civil las leyes sólo se derogan por otras posteriores).

Clases de derogaciones:

- **Total:** es cuando la ley posterior deroga por completo a la ley anterior.
- **Parcial:** cuando la ley posterior deroga sólo en parte a la ley anterior.
- **Expresa:** cuando la ley posterior no dice expresamente que parte de la ley deroga.
- **Tácita:** cuando la ley posterior no dice nada pero tácitamente se derogan los artículos o partes en las que la ley posterior contradiga a la ley anterior.

2. Costumbre o Norma constitudinaria:

Diferencias con la ley

- **Origen:** la ley procede del estado encarnado en los órganos administrativos, en cambio, la costumbre procede de la sociedad en cuanto a comunidad de individuos, está en una conducta que se reitera y a fuerza de repetirse se convierte en norma y se denomina como *norma coercitiva*.

- **Forma:** la ley siempre de forma escrita y la costumbre es oral.

Concepto

La costumbre es un modelo de conducta que se repite en una comunidad y que esta repetición o reiteración lo convierte en obligatorio para esa comunidad, porque la comunidad quiere (p.e. el aspecto físico de los camareros).

Caracteres.

- La costumbre es fuente de derecho independiente, que nace y se desarrolla con independencia de la ley.
- Es fuente de derecho subsidiaria de primer grado, es decir, que se aplica en defecto de ley.
- Es fuente de derecho que excluye el principio de *Euria Novit Curia* (los jueces conocen el derecho pero no están obligados a conocer la costumbre), quien alega una costumbre en juicio tiene que probar que existe y su vigencia.
- Es fuente de derecho cuyo límite es la ley, es decir, no pueden existir costumbre contraria o que contradiga a la ley.

3. Principios Generales:

Los principios generales son las líneas de inspiración básica del ordenamiento jurídico (esqueleto del ordenamiento jurídico español) y cumplen:

1. Son fuente de derecho de segundo grado, se aplican siempre en defecto de la ley o de costumbre.
2. Información al ordenamiento jurídico en caso de duda la norma jurídica siempre ha de interpretarse de conformidad con los principios generales del ordenamiento jurídico.

(**Jurisprudencia:** se crea jurisprudencia cuando hay dos o más sentencias que han tenido un fallo similar, es decir que han decidido lo mismo sobre casos similares y se denomina sentar precedente jurisprudencial.

Doctrina: son estudios científico-técnicos sobre una determinada materia que también sirve como criterio interpretativo de la norma).

Tema 2

PERSONA FÍSICA Y PERSONA JURÍDICA

1. Diferencia entre persona física y persona jurídica

La persona física para el derecho es todo ser humano de manera que la persona como ser humano es un dato previo para la existencia del derecho, quiere decir, que el derecho existe en tanto en cuanto existe el ser humano (la existencia de la persona es previa al derecho) y la persona jurídica es una creación del derecho.

2. La persona física:

2.1. Persona, personalidad y capacidad jurídica la capacidad de obrar: concepto y clases.

Persona: todo el ser humano es persona (desde del punto de vista humano) y en tanto en cuanto es persona, se es portador de una serie de bienes que se denominan bienes de la personalidad que son consustanciales o compatibles con la propia dignidad de la persona.

Personalidad: Art. 29 del Código Civil: que el nacimiento determinará la personalidad sin ningún otro condicionamiento o lo que es lo mismo en el momento en que el hombre nace ya existen una serie de derechos que protegen esos bienes. Se necesita de los condicionamientos del artículo 30 para adquirir la capacidad jurídica que es *la aptitud o la idoneidad para ser titular de derechos y obligaciones*.

El Art. 30 del Código Civil dice: para los efectos civiles, sólo se reputará nacido el feto que tuviere figura humana y viviere veinticuatro horas enteramente desprendido del seno materno. Una vez transcurrido las 24 horas la adquisición de es la capacidad se retrotrae al momento del nacimiento.

La capacidad jurídica una vez alcanzado es igual para todos, y tiene una vigencia hasta la muerte del individuo. **Ley de protección:** es la norma de protección del concebido y no nacido. Los hijos concebidos de padres póstumos, entonces establece la regla del concebido por nacido, y a este se le tiene por nacido para todos los efectos que le sean favorables siempre que nazca y cumpla los requisitos del Art. 30.

La prueba del nacimiento es la inscripción en el registro civil, es decir, se inscribe el acto del nacimiento. En la inscripción se da fé del hecho, de la fecha, de la hora, del lugar, del sexo y en su caso de la filiación del inscrito.

Matrimonial

Naturaleza

No matrimonial

Filiación

Adopción

Sólo se inscriben aquellos nacimientos que reúnan los requisitos del Art. 30, y se realiza entre las 24 horas y los 8 días siguientes al nacimiento, y se amplía este plazo hasta 30 días por causa justificada.

Capacidad de obrar: es la aptitud o idoneidad para realizar eficazmente actos jurídicos, o lo que es lo mismo, es la capacidad para adquirir y ejercitar derechos y asumir obligaciones. La capacidad puede ser plena o encontrarse limitada, se presume plena, de forma que las únicas limitaciones de la misma se producen o por ley o por sentencia:

- Por ley: dan lugar al estado civil de menor de edad
- Por Sentencia: dan lugar al estado civil de incapacitación

Clases:

- **Plena:** cuando se han cumplido los 18 años y no halla ninguna causa de incapacitación.
- **Limitada:** entre 16 y 18 años, cuando se es menos emancipado, incapacitados en virtud de la sentencia, los menores de edad que sepan y entiendan.
- **Especial:** es la que se requiere para la realización de determinados actos y consiste en tener una edad superior a la necesaria para adquirir la mayoría de edad, es decir, que no basta para realizar estos actos con tener la mayoría de edad, p.e. para poder adoptar.
- **Nula:** incapacitado con la sentencia no le deja margen de capacidad de obrar y los recién nacidos.

2.2. El estado civil

El estado civil es una forma o manera de determinar la posición del individuo dentro de la sociedad que

determina o genera su capacidad de obrar:

- Nacionalidad y la vecindad civil
- Matrimonio
- Soltero
- Casado
- Edad:
- Mayor edad.
- Menor edad: incapaz, pero no incapacitado.
- Menor edad emancipado.
- Incapacidad: también determina a una limitación de obrar.

3. Edad

Es un dato objetivo que determina la adquisición de la aptitud que el derecho considera exigible para realizar, determinados actos. Existen dos sistemas para computar la edad:

- La establece de momento a momentos y tiene en cuenta el momento o la hora del nacimiento.
- Sistema de computación civil en el que se considera que el día del nacimiento es el primero de los vividos, independientemente de la hora en que se halla nacido, de forma que se alcanza el aniversario en el inicio del día en que se nació.

3.1. La mayoría de Edad

Se caracteriza por tener 18 años, porque se adquiere la capacidad de obrar, se extingue la patria potestad y la tutela, en el caso de que no existan los padres, al cumplirse los 18 años con la adquisición con capacidad de obrar.

3.2. Menor de Edad:

Se caracteriza por la sumisión y dependencia a las personas que ejercen la patria potestad (padres) o al tutor, porque como el menor no ha adquirido la plena capacidad de obrar se le considera incapaz, pero este no tiene anulada o limitada su capacidad.

A partir de los 14 años al menor se le permiten firmar dos tipos de contratos, que son:

- i. Matrimonio con dispensa judicial.
- ii. Pueden otorgar testamento, salvo el testamento ológrafo (el testador establece de su puño y letra).

Además el ordenamiento permite al menor, adquirir la posesión de bienes y aceptar donaciones siempre que estas o sean condicionales ni onerosas.

3.3. Menor emancipado

Causas de emancipación vienen establecidas en el Art. 314 del Código Civil:

1. Por *concesión de los que ostentan la patria potestad*, (te la conceden los padres):

Requisitos:

- Que el menor tenga 16 años cumplidos y que consienta la emancipación; esta emancipaciones otorga por

escritura pública, ante notario o por comparecencia ante el juez encargado del registro civil, una vez otorgada la emancipación ésta es irrevocable. La emancipación se tiene que inscribir en el registro civil y no produce efectos contra terceros hasta que no se produce la inscripción.

- En el caso en que el menor estuviera bajo tutela. Alcanza o consigue la emancipación por la concesión judicial del beneficio de mayor edad, siempre que lo solicite el mayor de 16 años y que cuente con un informe del ministerio fiscal favorable.

2. La emancipación también se consigue mediante el *matrimonio*. Nos dice el C. Civil, el matrimonio produce el derecho de la emancipación (jurídicamente te concede la emancipación), y también es irrevocable.

3. *Concesión judicial*, la concede el juez.

Requisitos:

- Mayores de 16 años, la tienen que solicitar y el juez tiene que tener una previa audiencia con los padres, antes de fallar su decisión. Ésta emancipación solo se da en tres casos:
- Cuando quien ejerce la patria potestad contrae nuevas nupcias, o convive maritalmente con persona distinta de otro progenitor.
- Cuando los padres viven separados físicamente.
- Cuando exista cualquier causa que entorpezca gravemente el ejercicio de la patria potestad.

En los tres casos anteriores la emancipación es irrevocable.

4. Emancipación por *vida independiente*.

Se necesita que el menor tenga los 16 cumplidos y viva independientemente de los padres con consentimiento de estos (vida independiente económicamente de los padres, esto no quiere decir que no viva bajo su techo), este consentimiento es revocable.

Efectos:

El más importante es que el menor emancipado, puede ordenar o dirigir su persona y bienes como si fuera mayor de edad, además tiene una serie de limitaciones que vienen contempladas en el Art. 323 del C. Civil que nos dice: el menor emancipado no puede tomar dinero a préstamo, gravar (= hipotecar) o enajenar (= vender) bienes inmuebles o establecimientos mercantiles o industriales u objetos de extraordinario valor sin el consentimiento de sus padres o curadores(= tutor, pero con unas funciones más limitadas que el tutor).

- El menor emancipado no puede ser ni tutor, ni curador.
- No puede otorgar testamento ológrafo.
- No pueden aceptar por si solos una herencia sin beneficio de inventario.

4. Incapacitación

La incapacidad es un estado civil que se declara judicialmente cuando concurren en la persona las causas establecidas en la ley, es decir, nadie puede ser declarado incapaz sin sentencia judicial. Es la sentencia judicial de incapacidad la que determina o establece los límites y extensión de la misma y el régimen de tutela o curatela al que va a quedar sometido el declarado incapaz.

El Art. 200 dice que son causas de incapacidad:

- Enfermedades o deficiencias persistentes de carácter físico o psíquico que impidan a la persona gobernarse por si mismas. La sentencia de incapacidad se modificará nuevas con circunstancias habrá que modificar

los límites de la incapacitación y en consecuencia del régimen de tutela o curatela que está sometido el incapacitado.

- Todas las resoluciones judiciales sobre incapacitación deben inscribirse en el registro civil (no tiene nada que ver ser incapacitado laboral, con un procedimiento de incapacitación).

5. Instituciones protectoras de menores e incapacitados

La protección de los menores e incapacitados se articula o desarrolla a través de dos cargos tutelares (Art. 215 dice: la guarda y protección de la persona y bienes o solamente de la persona o de los bienes de los menores o incapacitados, se realizará, en los casos que proceda, mediante: el tutor, la curatela y el defensor judicial).

1. El tutor y el curador (el defensor judicial). A partir de 1983 la tutela queda dividida en:

- Tutor
- Curador

La **diferencia** entre el tutor y el curador es que el tutor sustituye la voluntad del tutelado o lo que es lo mismo, es su representante legal, mientras que el curador cumplimenta o asiste la falta de capacidad del menor o incapacitado.

- Los cargos tutelares son obligatorios de manera que sólo nos podemos excusar de desempeñarlos por las causas establecidas por la ley (Art.251, que dice: Será excusable el desempeño de la tutela cuando por razones de edad, enfermedad, ocupaciones personales o profesionales, o por falta de vínculos de cualquier clase entre el tutor y tutelado o por cualquier otra causa, resulte excesivamente gravoso el ejercicio del cargo. Las personas jurídicas podrán excusarse cuando carezcan de medios suficientes para el adecuado desempeño de la tutela).
- Las resoluciones judiciales sobre cargos tutelares, deben inscribirse en el registro civil para que exista publicidad de esos cargos frente a terceros.

TUTELA

El nombramiento del tutor correspondiente al juez, y para nombrarlo el juez sigue preferentemente el orden establecido en el Art. 234 que dice:

Para el nombramiento del tutor se preferirá:

- Al cónyuge que conviva con el tutelado.
- A los padres.
- A la persona o personas designadas por éstos en sus disposiciones de última voluntad.
- Al descendiente, ascendiente o hermano que designe el juez.

Excepcionalmente, el juez, en resolución motivada, podrá alterar el orden jurídico anterior o prescindir de todas las personas en él mencionadas, si el beneficio del menor o del incapacitado así lo exigiere. Se considerará beneficiosa para el menor la integración en la vida de familia del tutor.

La tutela puede ser desempeñada por una persona o por varias a la vez también puede ser desempeñada por personas jurídicas que no tengan finalidad de lucro y entre cuyos fines figuren la protección de menores e incapacitados y también la puede desempeñar la Adm. Pública.

Están sujetos a tutela (Art. 222) los siguientes casos:

- Menores no emancipados no sujetos a la patria potestad.
- Incapacitados en virtud de sentencia.
- Los menores sujetos a patria potestad prorrogada al cesar ésta, salvo que proceda a la curatela (es para aquellos incapacitados que se les ha prorrogado la patria potestad, porque han sido ya mayores de edad pero están esperando la sentencia de incapacitación).
- Los menores en situación de desamparo (implica una situación de desamparo tanto físico como psicológico).

CURATELA

Aparece la figura de la curatela en 1983 (ley 13/1983). Dentro de la curatela podemos hablar de:

- *Curatela propia*: cuando recoge casos o supuestos que sólo dan lugar a la curatela, es decir, las personas sólo pueden estar sometidas a curatela propia son:
 - Los menores emancipados que por definición sólo se le somete a curatela.
 - Los menores emancipados y aquellos que hallan alcanzado el beneficio de mayor edad.
 - Los declarados pródigos (aquella persona que no sabe que hace con el dinero pero le desaparece), la prodigalidad no es incapacitado, y le pueden asignar a un administrador como curador.
- *Curatela impropia*. Son los incapacitados.

Todas las normas sobre nombramiento, inhabilitación, excusa y remoción (remoción = expulsar del cargo), de los tutores se les aplican a los curadores.

6. Persona Jurídica

Concepto: Son entes u organizaciones creadas por el derecho y a las que éste les atribuye capacidad jurídica y capacidad de obrar diferente de la de las personas físicas que la componen además de la posibilidad o capacidad de autoorganización, y la facultad de relacionarse con los demás miembros de la comunidad.

El Art. 35 del Código Civil nos habla de la existencia de tres tipos de personas jurídicas:

- Las corporaciones
- Las asociaciones
- Las fundaciones

La diferencia fundamental es que las corporaciones son una persona jurídica pública, o lo que es lo mismo que la crea la propia administración (el propio estado, p.e. los municipios), y las asociaciones y las fundaciones son jurídico-privadas.

Asociación

Conjunto de personas físicas que se une o reúne con vistas a la consecución de un fin de interés general y no lucrativo. Presupuestos:

- Un grupo plural de personas (no hay ni mínimo ni máximo).
- Manifiesta su voluntad de constituirse como asociación, esta voluntad se manifiesta en la llamada acta constitucional o fundacional de la asociación.
- También es necesario redactar unas reglas de funcionamiento interno de la asociación, que se les denominan (Estatutos).
- El acta constitutiva puede ser un documento público o privado.

Los fines de la asociación deben ser lícitos (= legales, ajustados al derecho) y determinados. Es la propia Constitución la que establece la ilegalidad de las asociaciones que persiguen fines o utilicen medios como delito, es decir, que se encuentren en el código penal como delito.

La asociación debe inscribirse en un registro de asociaciones a los solos efectos de publicidad (quiere decir, solamente para que se sepa que existe). La asociación existe desde el momento que los socios se han expresado su voluntad de formar la asociación (p.e. pasa lo mismo con el contrato de compra-venta).

Los órganos de funcionamiento de la asociación son:

- ♦ **Asamblea general:** son todos los socios, y deben reunirse al menos una vez al año, aprobar las cuentas del año anterior y aprobar los presupuestos para el año venidero.
- ♦ **Junta directiva:** órgano de dirección y gestión de la asociación (suele haber, un presidente, un secretario y un tesorero; y además puede haber un vicepresidente, y vocales).
- ♦ **Presidente:** es el representante de la asociación frente a terceras personas.

Disolución:

- ♦ Se puede disolver por ilicitud (ilegal).
- ♦ Por voluntad de los socios.
- ♦ Por fin cumplido.
- ♦ Por imposibilidad de consecución del fin.

Fundaciones (P.E.)

Las fundaciones son la personificación de un patrimonio adscrito o unido a un fin de interés general sin ánimo de lucro, es la organización de este patrimonio. La **constitución** de una fundación puede llevarse a cabo, tanto por personas físicas como por personas jurídicas (ONCE, Caja Madrid,...), y tanto en un acto inter vivos (el fundador decide en vida), como en mortis causa (el fundador decide a su muerte).

Los estatutos de la fundación deben ser interpretados de conformidad con la voluntad del fundador si bien existen unos mínimos que hay que cumplir:

- Que ha de servir a fines de interés general.
- Que siempre tiene que estar presidida por la idea de altruismo.
- Que los fines tienen que ser determinados.
- Los beneficios tienen que ser indeterminados.
- Los fines de la fundación deben ser lícitos (legales).

Una vez que la fundación esté creada su gestión se suele encomendar a un órgano denominado patronato, los patronos que son los administradores de la fundación y la gestión de estos está controlada por los poderes públicos a través de lo que se denomina protectorado, que es el departamento que tiene encomendado el control y la vigilancia de la fundación.

Tema 3

LA AUTONOMÍA PRIVADA

1. Concepto de autonomía privada

La autonomía privada es el poder de darse a uno mismo la ley o el precepto, es decir, el poder de gobernarse a uno mismo de manera que gracias a la autonomía privada las relaciones jurídicas en las que la persona es

parte se convierten en relaciones vinculantes, es decir, obligatorias.

Los artículos 1091 y el 1255 del Código Civil dicen:

- Las obligaciones que nacen de los contratos tienen fuerza de ley entre las partes contratantes, y deben cumplirse a tenor de los mismos (Art.1091).
- Los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral ni al orden público (Art.1255).

Los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente siempre y cuando no sean contrarios a la ley, a la moral y al orden público. Los límites de la autonomía privada son: la ley, la moral y el orden público.

2. El patrimonio

Lo podemos entender como el conjunto de derechos subjetivos patrimoniales junto con las deudas y obligaciones que una persona tiene en un momento determinado.

El titular del patrimonio tiene la posibilidad de transmitir por separado cada uno de los bienes que lo constituye. Sólo cuando la persona fallece y el patrimonio se convierte en herencia se trasmite el total del patrimonio.

- Cada persona es titular de un patrimonio.
- El patrimonio es la garantía para el acreedor de la responsabilidad del deudor (Art. 1911: Del cumplimiento de las obligaciones responde el deudor con todos sus bienes, presentes y futuros).

3. Relación Jurídica y el Derecho subjetivo

Relación jurídica:

Es la situación en que se encuentran dos o más personas su origen en un hecho o acto jurídico.

1. Hecho jurídico

Es todo acontecimiento que se produce en la realidad y del que el ordenamiento jurídico deriva o genera un efecto jurídico que es independiente de la voluntad humana (p.e. nacimiento).

2. Acto jurídico:

Es aquel suceso que se produce como consecuencia de la voluntad humana y al que el ordenamiento jurídico le atribuye consecuencias jurídicas (p.e. un contrato).

Derecho subjetivo

Es el poder otorgado a la persona por el orden que este posea o contenga, permite a la persona actuar de una determinada manera. Todo derecho tiene un sujeto, un objeto y un contenido

A. Sujeto

Es la persona física o jurídica a quien el derecho atribuye la facultad de actuar o de obrar de una determinada manera.

B. Objeto

Son aquellas partes en la realidad (cosas, ideas, conductas de personas) que el derecho sujeta al poder del titular. En virtud de los objetos los derechos subjetivos pueden ser:

- **Patrimoniales:** son aquellos que recaen en un objeto que si es cuantificable en dinero, y pueden ser:
 - **Reales:** Otorgan a su titular un poder inmediato y directo sobre la cosa y además son oponibles (erga omnes, p.e. derecho de propiedad)
 - De **crédito:** Son aquellos que atribuyen a su titular el poder sobre la conducta de una persona.
- Cuando **no son cuantificables**, medibles,..., en dinero (p.e. derecho a la vida, al honor,...).

C. Contenido

El contenido es la cantidad de poder que el ordenamiento atribuye al titular de derecho. Ejercer un derecho es aplicarlo o hacer uso de las facultades que el ordenamiento le atribuye.

El primer límite del contenido del derecho es el contenido del propio derecho (p.e. arrendamiento) se encuentre limitado por el principio de buena fé y el llamado derecho intrínsecos (Art. 7 párrafo 1 Los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe), es decir, con que en relación con este principio se establece la regla de no poder ir contra los propios actos.

El **abuso de derecho** (Art. 7 párrafo 2, la ley no ampara el abuso del derecho o el ejercicio antisocial del mismo...). El tiempo, el que no ejercita su derecho durante el tiempo establecido (el derecho prescribe) pierde la capacidad de ejercitar.

5. La representación. Concepto y clases.

La representación es la actuación del representante que produce efectos jurídicos en la esfera personal o patrimonial del representado. Nadie puede representar a otro sin que esta representación le haya sido otorgada por la ley o voluntariamente por el interesado.

Las clases de representación son:

- **Representación Legal:** El representante legal tiene atribuido este poder por voluntad de la ley (imperativa legal) en el caso de los progenitores la representación se confiere de forma automática, y en el caso de los tutores la representación del tutelado no se atribuye de forma automáticas sino mediante una resolución judicial. El representante tiene dos obligaciones:
 - El representante siempre actúa en interés y beneficio del representado.
 - El representante legal sustituye la voluntad del representado.
- **Representación voluntaria:** Se produce cuando es el representado quien otorga voluntariamente un poder al representante para que realice actos jurídicos que van a repercutir en la esfera jurídica del representado.

Clases:

- **Directa:** se produce cuando el representante actúa en nombre y por cuenta del representado.
- **Indirecta:** cuando el representante actúa en propio nombre pero por cuenta del representado.

Para que los actos jurídicos realizados por el representante tengan validez es necesario que a este se la haya otorgado un poder y que actúe dentro de los límites del poder entregado. El poder se puede otorgar por escrito

o verbalmente, de manera expresa o tácita y en documento público o privado.

Todos los actos realizados sin poder o excediéndose del poder otorgados no tienen validez salvo que el representado ratifique a posteriori el acto que la hecho el representante. Las **causas** por las que se extingue la representación son:

- Porque lo revoca quien lo otorga.
- Porque renuncie el representante.
- Transcurso del tiempo (poderes limitados en el tiempo).
- Porque sea un poder para realizar concreto y este se haya realizado.
- Por muerte, quiebra o insolvencia de cualquiera de los dos.

Además hay ocasiones en las que el poder es irrevocable y por tanto no se puede extinguir la representación.

Tema 4

LA RELACIÓN OBLIGATORIA

1. Concepto y estructura

La obligación es una relación jurídica que está formada por dos partes, una acreedora o acreedor y otra deudora o deudor. El acreedor es el sujeto titular de un *derecho subjetivo patrimonial de crédito*, es aquel derecho que atribuye a la parte deudora a que indique una determinada conducta. Además posee una serie de facultades para defender este derecho en caso de que el deudor incumpla.

La parte deudora es el sujeto titular de un deber jurídico, o deuda; lo obliga a realizar un determinado comportamiento y a padecer o a sufrir las consecuencias de no haberlo observado o realizado.

Las fuentes de las obligaciones las recoge el Art. 1089 del código civil, que dice: las obligaciones nacen de la ley, de los contratos y cuasi contratos, y de los actos y omisiones ilícitos o en que intervenga cualquier género de culpa o negligencia (responsabilidad civil extra contractual).

2. Clases de obligaciones según los objetos (P.E.)

Lo que es debido por el deudor recibe en derecho civil el concepto de prestación, o lo que es lo mismo, la prestación es el objeto de la obligación. Por su objeto las obligaciones pueden ser:

- **De dar:** Consiste en que el deudor está obligado a realizar todos los actos posibles o necesarios para que el acreedor tome posesión de la cosa (p.e. cuando te dan un coche). Podemos distinguir entre:
 - **Obligaciones específicas:** son aquellas en las que la cosa está determinada.
 - **Obligaciones genéricas:** son aquellas en que la cosa se determina o concreta sólo por su pertenencia a un género.
 - **Obligaciones pecuarias:** son aquellas en que el deudor está obligado a la entrega de una cantidad de dinero.
- **De hacer:** El deudor está obligado a observar un determinado comportamiento, las obligaciones de hacer se clasifican en:
 - **O. Fungibles:** Son aquellas en las que al acreedor le es indiferente la persona del deudor, es decir, al acreedor lo que quiere es que le hagan algo y da igual quien se lo haga.
 - **O. In fungibles:** Es cuando el interés del acreedor sólo se ve satisfecho si la prestación la ha realizado el deudor, que el acreedor ha elegido (también llamadas personalísimas, p.e. los servicios prestados por un médico).
- **De no hacer:** El comportamiento al que esta obligado el deudor en las obligaciones de no hacer es un comportamiento omisivo. Hay dos tipos:

- **No hacer curas:** en las que se exige al deudor una mera abstención (p.e. contratos de los futbolistas, prejubilaciones; cuando prejubilán a un trabajador del campo de las telecomunicaciones estos no pueden trabajar después en alguna otra empresa de telecomunicaciones).
- **Obligación de tolerancia:** cuando el deudor permite el desarrollo de una actividad o de una acción al acreedor sin poner obstáculos (p.e. paso por una finca del deudor al acreedor).

3. Clases de obligaciones según los sujetos (P.E.)

Cuando existe una pluralidad de personas en cada una de las partes de la relación obligatoria, la relación obligatoria o la relación puede ser:

- **Parciaria:** la obligación es Parciaria cuando la prestación es divisible y no existe pacto en contrario el crédito o la deuda se dividen en tantos acreedores o deudores haya considerándose créditos o deudas independientes (si no se especifica será una obligación Parciaria).
- **Mancomunada:** (en mano común): cuando la prestación es indivisible de manera que los deudores y acreedores tienen la obligación de reclamar de manera conjunta, y el pago sólo es liberatorio de los deudores cuando lo realizan todos a la vez.
- **Solidaria:** Necesitan pacto expreso o disposición legal. En las obligaciones solidarias cualquiera de los deudores puede estar obligado a satisfacer la totalidad de la deuda.

4. Cumplimiento e incumplimiento de la obligación

a. Concepto

El Art. 1156 dice: las obligaciones se extinguen:

- Por el pago o cumplimiento.
- Por la pérdida de la cosa debida.
- Por la condonación de la deuda.
- Por la confusión de los derechos de acreedor y deudor.
- Por la compensación.
- Por la novación.

Nos habla del pago como modo o como forma de extinción de la obligación y como sinónimo de cumplimiento. El pago o cumplimiento consiste en la exacta realización de la prestación debida por el deudor para la satisfacción del acreedor.

b. Sujetos:

En el momento del incumplimiento pueden aparecer sujetos que se encuentren fuera de la relación obligatoria y que desempeñan o el papel del deudor o el del acreedor, estas modalidades se conocen como:

- ♦ **Pago a terceros:** cuando una persona diferente al acreedor recibe la realización de la prestación.
- ♦ **Pago de los terceros:** Cuando una persona diferente del deudor paga o realiza la prestación.

c. Requisitos del pago o cumplimiento:

Para que el cumplimiento o pago extinga la obligación es necesario que la prestación (la obligación que tiene que realizar el deudor) reúna tres requisitos:

- Que la **prestación sea idénticas** (identificad de la prestación): el deudor no puede obligar al acreedor a recibir una prestación diferente de la debida incluso cuando fuera de igual o superior valor.
- **Integridad** de la prestación, no hay cumplimiento hasta que no se haya entregado todo o se hubiera realizado el servicio al que el deudor está obligado.
- **Indivisibilidad** de la prestación: como principio general salvo pacto en contrario que la prestación sería indivisible.

d. Momento y lugar del cumplimiento.

Determinar el momento temporal del cumplimiento de la obligación genera la posible existencia de dos instituciones jurídicas.

- Mora del deudor
- Mora del acreedor (cuando es imprescindible la ayuda del acreedor y éste no la presta, p.e. cuando un inquilino quiere pagar el alquiler y el arrendatario no está nunca disponible para cobrarlo).

El lugar lo determina el Art. 1171 del código civil, que dice: El pago deberá ejecutarse en el lugar que hubiese designado la obligación. No habiéndose expresado y tratándose de entregar una cosa determinada, deberá hacerse el pago donde ésta existía en el momento de constituirse la obligación. En cualquier otro caso, el lugar del pago será es del domicilio del deudor.

e. Incumplimiento de la obligación: Mora de deudor

El incumplimiento de la obligación consiste en todos aquellos supuestos en lo que el deudor no llega a satisfacer el interés del acreedor bien porque no realiza el comportamiento debido, o porque lo realiza de manera defectuosa, es decir, o hay una realización parcial o hay una realización impuntual de la obligación. La realización defectuosa del deudor de la prestación por impuntual es la llamada **mora de deudor**.

f. Mora de deudor

1. Concepto:

La mora es el retraso culpable en el cumplimiento de la obligación que no impide un cumplimiento satisfactorio para el acreedor aunque sea tardía.

2. Requisitos:

- Se trata de una obligación positiva, es decir obligación de dar o de hacer.
- La obligación tiene que ser exigible, vencida y determinada (líquida).
- Que exista un retraso.
- Que el retraso sea culpable
- Que el acreedor exija judicial o extra judicialmente el cumplimiento de la obligación al deudor.
- El retraso no excluya la posibilidad de un cumplimiento satisfactorio para el acreedor.

3. Efectos

La mora produce fundamentalmente 2 efectos:

- El acreedor puede exigir el cumplimiento de la prestación y una indemnización por daños y perjuicios ocasionados por el retraso. La indemnización consistirá en el pago de los intereses establecidos y si no se ha pactado ningún tipo de interés, en el pago del interés legal.
- A partir de la constitución en mora del deudor, la imposibilidad de realizar la prestación la sufre el deudor

aunque esta imposibilidad se haya producido por caso fortuito o por fuerza mayor.

4. Purga o cese de la mora.

- Por la concesión de un nuevo plazo.
- Por la voluntad de acreedor.
- Por la mora del acreedor.

Tema 5

EL CONTRATO

1. Concepto y clases

El contrato es un modo o forma de intercambio; se intercambian bienes o servicios por otro bien o servicio. El principal carácter del contrato es la patrimonialidad, además esta nota de patrimonialidad permite diferenciar el contrato de otros acuerdos de voluntades con valor jurídico.

Clases:

La primera clasificación es aquella que esquematiza los contratos en:

- **Consensuales:** Se perfecciona por el simple consentimiento de las partes contratantes (en todos los contratos están el consentimiento de las partes, p.e. en el de compraventa, una compraventa se convierte en obligación cuando hay consentimiento de ambas partes). Momento de perfección es aquel en el que existe consentimiento de las partes, aunque la ejecución se produzca en un momento posterior.
- **Formales:** El contrato es formal cuando para su perfección precisa o necesita del otorgamiento del consentimiento.
- **Reales:** Son aquellos contratos que para su perfección precisan de la entrega de la cosa.

Una segunda clasificación puede ser según la obligación que producen:

- **Contratos bilaterales o sinalagmáticos:** Produce obligaciones para ambas partes.
- **Contratos unilaterales:** es el que genera obligaciones para una sola de las partes.

Y la tercera clasificación puede ser, según a quien recae el sacrificio:

- a. **Onerosos:** Son aquellos contratos que implican sacrificios patrimoniales para ambas partes o lo que es lo mismo existe un equilibrio patrimonial.
- b. **Lucrativos o gratuitos:** son aquellos en los que no existe sacrificio patrimonial más que para una de las partes.

La cuarta clasificación es:

- **Típico:** es aquel contrato que tiene una regulación legal.
- **Atípico:** es aquel contrato que no está recogido en un texto legal como tal.

2. Elementos del contrato (P.E.)

Hay que diferenciar entre dos tipos de elementos:

- **Elementos esenciales**: Son aquellos imprescindibles para la existencia del contrato, el Art. 1261 establece como elementos esenciales el consentimiento, el objeto y la causa.
- **Consentimiento**: El consentimiento es el acuerdo de voluntades que da comienzo al contrato, nuestro ordenamiento jurídico tiene como principio general el llamado principio espiritualista, o lo que es lo mismo, de cualquier forma que uno quiera obligarse queda obligado.

Que la forma de prestar el consentimiento sea libre no quiere decir que este consentimiento no se haya formado de manera consciente, libre y voluntaria, y sea otorgado o dado por personas con capacidad suficiente.

El Art. 1265 nos dice que cuando el consentimiento sea prestado por error, violencia, intimidación o dolo, el contrato será nulo (Anulable).

Vicios:

- **Error**: el error es una falsa representación mental que determina la celebración del contrato, es decir, de no haber incurrido en el error no se hubiera celebrado o dado el consentimiento o se hubiera otorgado con otras condiciones.

Para que el error sea vicio del consentimiento y por tanto lo invalide tiene que tener o reunir dos requisitos:

- Tiene que ser un error esencial, es decir, el error recae sobre el objeto del contrato.
- El error tiene que ser además un error excusable (que la persona que ha incurrido en el error ha actuado con la diligencia media y aún así ha sufrido el error).
- **Violencia**: (Se regula en el Art. 1267, párrafo 1º) hay violencia cuando para arrancar el consentimiento se emplea una fuerza irresistible (fuerza física). Para algunos autores la violencia es vicio del consentimiento con lo cual determina la anulabilidad del contrato. Para otros la violencia implica ausencia del consentimiento con la consiguiente nulidad del contrato.
- **Intimidación**: (Se regula en el Art. 1267, párrafo 2º) la intimidación es la violencia psicológica. Consiste en inspirar a uno de los contratantes el temor racional y fundado de sufrir un mal inminente y grave en su persona o bienes, o en la persona o bienes de su cónyuge, ascendientes o descendientes.

La amenaza a de ser injusta (contraria al derecho, si la amenaza es justa no es una amenaza, p.e. cuando amenazas a alguien para que te pague un dinero que te debe). El **temor reverencial** no anula el consentimiento, es tener miedo a desagradar a las personas a las que se debe respeto.

- **Dolo**: hay dolo cuando con palabras o maquinaciones engañosas (insidiosas) de parte de uno de los contratantes es inducido el otro a celebrar un contrato que sin ellas no hubiese realizado o celebrado. Para que el dolo anule el contrato debe ser grave y no haber sido entregado por las dos partes contratantes.

Que el dolo sea **grave** quiere decir que existe intención consistente en engañar. Además de grave el dolo es **determinante**, quiere decir, que de no haber existido o haber mediado el dolo no se hubiera celebrado el contrato y permite diferenciarlo del llamado **dolo accidental** (es una conducta engañosa que no induce a la celebración del contrato sino a celebrarlo en condiciones desfavorables para quien lo sufre).

Cuando el dolo ha sido empleado por las dos partes contractuales existe una compensación del mismo que lleva a la validez del contrato.

- **Objeto**: para el Art. 1261 del código civil uno de los elementos esenciales del contrato lo constituye el objeto cierto que sea materia del contrato. El Art. 1271 dice que pueden ser objeto de contrato todas las cosas aún las futuras, que no estén fuera del comercio de los hombres, y todos los servicios que no sean contrarios a leyes ni a la moral.

El objeto del contrato ha de reunir determinados requisitos por imperativo legal, que son:

- **Licitud**, tanto las cosas como los servicios ha de ser lícitos. Que las cosas sean lícitas quiere decir, que no se encuentren fuera del comercio de los hombres, o lo que es lo mismo, que existen una serie de cosas o bienes con los que no se puede comerciar, estos son: los bienes de dominio público (puentes, ríos, caminos), los bienes sustraídos a la libre disponibilidad de los particulares (los bienes de la personalidad), las cosas no susceptibles de apropiación por considerarse comunes a todos (el aire, la luz). De forma que, un contrato cuyo objeto lo constituyera una de estas cosas sería un contrato sin objeto y por tanto, nulo.

Por lo que se refiere a los servicios el código exige que no sean contrarios a las leyes y buenas costumbres.

- **Determinación**, el Art. 1273 nos dice que el objeto de todo contrato debe ser una cosa determinada en cuanto a su especie, de forma que, la indeterminación en la cantidad no será obstáculo para la existencia del contrato, siempre que sea posible determinarla sin necesidad de nuevo convenio entre los interesados.

Por cosa determinada en cuanto a su especie se entiende que la determinación de la cosa se haya de tal forma que no pueda confundirse con otras distintas. De la misma forma, el objeto puede estar perfectamente determinado (te vendo mi casa) o ser determinable (te vendo una casa) siempre que en este último caso consten en el contrato dos los elementos necesarios para la determinación.

Esta determinación del objeto dentro del género señalado para las partes, puede quedar confiada al arbitrio de un tercero.

- **Posibilidad**, el Art. 1272 nos dice que no podrán ser objeto de contrato las cosas o servicios imposibles, entendiéndose por imposibilidad la física o material de entregar la cosa o realizar el servicio que constituye el objeto del contrato.
- **Elementos accidentales**. No es necesaria su presencia para la existencia del contrato pero lo pueden incluir las partes gracias al principio de autonomía privada o autonomía de la libertad.

Una vez que se han incluido en el contrato, la eficacia o validez del mismo queda subordinada a la realización o no realización del elemento accidental. Existen dos elementos accidentales:

- **Condición**, es un suceso futuro e incierto de cuya realización o no realización depende la eficacia del contrato. Ejemplo: te presto mi casa si me voy al extranjero a trabajar. La condición tiene que reunir una serie de **requisitos** como:
 - Tiene que ser posible.
 - No puede ser contraria a las leyes ni a las buenas costumbres.
 - La realización o no de la condición no puede quedar al arbitrio de una de las partes contratantes.

La condición puede ser

- **Condición suspensiva**: suspende las condiciones del contrato, es decir, hasta que no se produzca la condición el contrato no produce efectos.
- **Condición resolutoria**: resuelve los efectos del contrato, es decir, el contrato produce efectos como si no existiera la condición y la realización de la misma deja sin efectos al contrato.
- **Término**: Para poder hablar de término debemos tener certidumbre sobre la llegada del mismo, es decir, a diferencia de la condición el término no es incierto, se sabe que va a ocurrir. El término puede ser:
 - **Término inicial**: Día cierto a partir del cual comienzan los efectos del contrato.
 - **Término final**: Día cierto a partir del cual los efectos del contrato se dan por concluidos.

3. La formación del contrato

El Art. 1262 contempla como procedimiento normal de celebración de un contrato la formación de éste por la concurrencia de una oferta y una aceptación. De esta manera, el consentimiento se manifiesta por el concurso de la oferta y la aceptación sobre la cosa y la causa que han de constituir el contrato.

- **La oferta.**

La oferta es una declaración de voluntad emitida por una persona y dirigida a otra u otras proponiendo la celebración de un contrato.

Para que exista oferta es preciso que esta declaración contenga todos los elementos necesarios para la existencia del contrato proyectado y que esta destinada a integrarse en él de tal manera que, de existir aceptación, el oferente no lleve a cabo ninguna nueva manifestación.

Una vez que el oferente ha realizado la oferta de contrato, no tiene porque esperar indeterminadamente a que el destinatario de la misma de su aceptación. Es decir, la oferta esta afectada por diversas causas de caducidad:

- La oferta caduca por el rechazo expreso del destinatario.
- La oferta caduca por el transcurso del plazo establecido por el oferente para la aceptación.
- La oferta caduca por su revocación antes de la aceptación. Debe ser antes de la aceptación, puesto que si es después ya existe contrato y lo que hay que hacer es dejar sin efecto el mismo.
- La oferta caduca por la muerte o incapacidad sobrevenida del oferente, siempre como caso anterior antes de la aceptación.

En cuando a la forma en que se realiza la oferta, esta es libre de forma que no se requiere ninguna forma especial, salvo para el caso de que se este ofertando un contrato formal, en cuyo caso, es necesario que la oferta se haga en la misma forma en que se debe documentar el contrato. Ejemplo: un contrato que debe constar en escritura pública, también se debe ofertar en escritura pública.

- **La aceptación.**

La aceptación es la declaración de voluntad que emite el destinatario de una oferta dando su conformidad a ella. Es necesario que el aceptante acepte lo que le ofrecen, es decir, que la aceptación coincida con los términos de la oferta y que se realice antes de que aquella haya caducado.

Como en la oferta rige el principio de libertad de forma, salvo en los contratos formales. La aceptación es revocable, como la oferta, siempre antes de que llegue a conocimiento del oferente, que es cuando el aceptante queda obligado.

- **El momento y el lugar de la perfección del contrato**

El Art.1262 del código civil establece el consentimiento se manifiesta por el concurso de la oferta y de la aceptación sobre la cosa y la causa que ha de constituir el contrato.

Hallándose en lugares distintos el que hizo la oferta y el que la aceptó, hay consentimiento desde que el oferente conoce la aceptación o desde que, habiéndosela remitido el aceptante, no pueda ignorarla sin faltar a la buena fe. El contrato se presume celebrado en lugar en que se hizo la oferta.

4. La ineficacia del contrato: nulidad y anulabilidad del contrato.

Tanto la nulidad como la anulabilidad del contrato constituyen dos supuestos de invalidez del contrato. Esta invalidez se encuentra provocada por la existencia de defectos o carencias intrínsecas a cualquiera de los elementos esenciales del contrato.

- **La nulidad:** se trata de un supuesto más grave de ineficacia del contrato, por esta razón, se le denomina nulidad absoluta o de pleno derecho. Los contratos nulos no existen para el ordenamiento, es decir, no se les reconoce ningún efecto.
- **Causas de Nulidad:** son causas de nulidad del contrato las siguientes:
 - La carencia o ausencia de alguno de los elementos esenciales del contrato: consentimiento, objeto o causa.
 - El incumplimiento de cualquiera de los requisitos del objeto del contrato: licitud, determinación y posibilidad.
 - La ilicitud de la causa.
 - El incumplimiento de la forma cuando esta es esencial, es decir, hablamos de un contrato formal.
 - La contrariedad a las normas imperativas, a la moral y al orden público.
- **Acción de Nulidad:** Para declarar la nulidad de un contrato en el que concurren cualquiera de las causas mencionadas anteriormente, tenemos que ejercitar la llamada acción de nulidad, que presenta dos características:
 - Es **imprescriptible**, es decir, no caduca se puede ejercitar en cualquier momento temporal.
 - La puede ejercitar cualquier persona interesada en declarar la nulidad del contrato, aunque no sea parte en el mismo. Incluso, la puede observar el juez de oficio.
- **Efectos de la Nulidad:** el efectos general de la nulidad, es la restitución, dado que el contrato declarado nulo no existe para el derecho, las consecuencias de la declaración judicial de nulidad tienden a dejar las cosas igual que se encontraban antes de la celebración del contrato.

El Art. 1303 nos dice que declarada la nulidad... los contratantes deben restituirse recíprocamente las cosas que hubiesen sido materia de contrato con sus frutos, el precio o con sus intereses

La restitución debe hacerse en principio siempre que sea posible de las mismas cosas, de no ser así se produce una restitución pecuniaria

- **La anulabilidad del contrato:** son anulables los contratos que reuniendo los elementos esenciales para su validez sufren algún vicio invalidante. Un contrato anulable es aquel que puede seguir produciendo efectos en caso de que su emancipación.
- **Causas de Anulabilidad:**
 - Vicios de consentimiento: error, violencia, intimidación o dolo.
 - Inexistencia de plena capacidad de obrar en alguno de los contratantes, como ocurre en los siguientes casos: menores no emancipados, personas sometidas a tutela, personas sometidas a curatela, los emancipados respecto de los actos del Art. 323 del código civil.
- **Acción de anulabilidad:** el contrato anulable puede ser confirmado por la persona afectada de vicio o con falta de capacidad de obrar, el contrato confirmado se convierte en un contrato absolutamente perfecto.

La anulabilidad es un defecto menos grave que la nulidad por ello la acción tiene menos alcance. La anulabilidad del contrato sólo se puede alegar durante cuatro años. Y, las personas que puede ejercitar la acción son más limitadas que en el caso de la nulidad, esto es, sólo pueden ejercerla las personas que han sufrido el vicio y aquellas que no tenían suficiente capacidad de obrar, y de la misma forma, aquellas que sin ser parte propiamente dicha, asumen obligaciones a causa de dichos contrato.

Por aplicación del principio de buena fe, el código excluye que puedan ejercitar dicha acción los causantes del error, violencia, intimidación y dolo o las personas capaces de contraten con incapaces.

- **Efectos de a anulabilidad:** los efectos de la anulabilidad son sustancialmente los mismos que los de la nulidad, esto es, la restitución.

Tema 6

LA COMPRAVENTA

1. La compraventa: concepto y caracteres.

El contrato de compra venta se considera el más habitual de la vida diaria por lo que algunos de sus preceptos se aplican a otros contratos traslativos, es decir, aquellos en los que existen prestaciones recíprocas de las partes.

El concepto de compraventa nos lo ofrece el artículo 1445 de código civil cuando no dice: Por el contrato de compraventa uno de los contratantes se obliga a entregar una cosa determinada y el otro a pagar por ellas un precio cierto, en dinero o signo que lo represente.

Los caracteres de la compraventa como contrato son los siguientes:

- a.- Es un contrato **consensual**, por ello, se perfecciona por el simple consentimiento.
- b.- Es un contrato **bilateral** o **sinalagmático** que produce obligaciones para ambas partes contratantes: la entrega de la cosa para el vendedor y el pago del precio para el comprador (la obligación de una de las partes es causa o fundamento de la obligación de la otra parte).
- c.- Es un contrato **oneroso** por suponer equivalencia entre las prestaciones de las partes, es decir, existen sacrificios recíprocos para el comprador y el vendedor.
- d.- es un contrato **conmutativo** al estar determinado el intercambio de prestaciones desde el momento de su perfección. En algunas ocasiones, como en la compraventa de esperanza, puede ser aleatorio o lo que es lo mismo que las prestaciones de las partes no se encuentran determinadas desde el momento de la perfección.
- e.- Por último, es un contrato **traslativo** de dominio ya que sirve de título para la transmisión de la propiedad, el vendedor se obliga a entregar la propiedad de la cosa vendida, siendo ésta la finalidad perseguida por el comprador: la adquisición de la propiedad de la cosa.

En cuanto a la **capacidad para celebrar** el contrato de compraventa el artículo 1457 del código civil nos dice: podrán celebrar contrato de compra y venta todas las personas quienes este código autoriza para obligarse, salvo las modificaciones contenidas de los artículos siguientes.

Por ello tienen capacidad para celebrar el contrato de compraventa todas las personas que tengan capacidad para obligarse, es decir, capacidad de obrar.

2. La cosa y el precio

a. La cosa. El objeto de la compraventa

Pueden ser objeto del contrato de compraventa todas las cosas y derechos que reúnan una triple condición:

- **Tienen que ser de comercio lícito**, conforme a la exigencia establecida por el artículo 1271 del código civil. Así deben ser lícitos, determinados y posibles.
- **Tienen que tener existencia real o posible.** El Art.1460 del código civil nos dice si al tiempo de celebrarse la venta se hubiese perdido en su totalidad la cosa objeto del mismo quedará sin efecto al contrato... cuando la pérdida de la cosa sea parcial el comprador podrá optar entre desistir el contrato o reclamar la parte existente, abonando su precio en proporción al total convenido.

Cuando la cosa no tiene existencia el contratar, pero probablemente la llegará tener, la compraventa puede revestir dos modalidades distintas según la voluntad de las partes:

a.– Puede ser **conmutativa y condicional** si las partes subordinan la eficacia del contrato a la existencia de la cosa. En este supuesto si la cosa no llega a existir el vendedor no tiene obligación de entrega de la cosa ni el comprador de pago del precio.

b.– Por el contrario, si los contratantes celebran la compraventa a **todo evento** o compraventa de esperanza, el comprador pagará el precio aunque la cosa objeto del contrato no llegue a existir. Así el vendedor se limitará a hacer todo lo posible para la existencia de la cosa.

- **Tienen que estar determinados o ser determinables.**

b. El precio en la compra venta

El precio es la suma de dinero que el comprador debe entregar al vendedor a cambio de la cosa.

El precio debe reunir los siguientes requisitos:

- **Debe ser un precio verdadero o real:** si el precio no existe estaremos ante un contrato simulado de compraventa equiparable a un contrato de donación.
- **Debe ser un precio cierto o determinado.**
- **Debe ser un precio consistente en dinero o signo que lo represente,** cheque, letra de cambio, pagaré, etc. La compraventa siempre es un intercambio de cosa por precio, entendiendo el precio como dinero o signo equivalente, si lo que se cambia es cosa por cosa, no estamos ante una compraventa sino ante un contrato de permuta. Y, si lo que se cambia es un servicio por un precio, tampoco estamos ante una compraventa sino ante un contrato de arrendamiento de servicios.

3. Las obligaciones de la partes.

a. Obligaciones del comprador

La obligación principal del comprador es la de pagar el precio de la cosa vendida en **el tiempo y en el lugar fijados en el contrato**. Si el contrato no estableciera nada en cuanto al tiempo y al lugar del pago, éste se efectuaría en el tiempo y lugar en que se haga la entrega de la cosa vendida, siempre y cuando el cumplimiento sea simultáneo, es decir, no exista aplazamiento de ninguna de las dos obligaciones (la de entrega de la cosa y la del pago del precio). Junto con esta obligación principal el comprador, también tiene otras accesorias como son:

a.– La **obligación de pagar intereses** por el tiempo que medie entre la entrega de la cosa y el pago del precio en los siguientes casos:

- Si así se estableció por pacto.
- Si la cosa le ha sido entregada y produce renta o fruto.
- Si el comprador se ha constituido en mora.

b.– **El comprador también está obligado a correr con todos los gastos posteriores a la entrega**, como son:

- Los gastos de la primera copia de escritura.
- Los gastos de transporte de la cosa.
- Etc.

Todas estas normas son dispositivas, de manera, que admiten pactos en contrario.

b. Obligaciones del vendedor

1. Obligación de entrega.

El vendedor está **obligado a entregar el comprador la cosa vendida**. Esta entrega debe realizarse en el estado en que se encontraba la cosa en el momento de la perfección del contrato.

La obligación de entrega del vendedor se **extingue** si la cosa desaparece o parece mientras se encuentra todavía en su poder sin culpa del mismo. La mayor parte de la doctrina entiende que este caso el que corre con el riesgo de pérdida de la cosa es el comprador, de forma que, debería pagar el precio de la cosa siempre que la pérdida no se deba a culpa o negligencia del vendedor.

La entrega de la cosa no tiene que ser material en todos los casos, así hay formas de entrega simbólicas, por ejemplo, el otorgamiento de escritura pública de venta equivaldría a la entrega de la cosa.

El vendedor se exime o libera de la obligación de entrega en los siguientes casos, establecidos por el código civil:

a.- Como la entrega de la cosa y el pago del precio son obligaciones simultáneas, salvo que exista aplazamiento, el vendedor no tendrá que entregar la cosa si el comprador no le ha pagado el dinero, o no se ha señalado un plazo para el pago en el contrato.

b.- Cuando se ha establecido un aplazamiento, el vendedor no tiene que entregar la cosa si el comprador deviene insolvente después de la venta, salvo que afiance el pago.

2. Obligación de saneamiento:

El vendedor no sólo tiene la obligación de entregar la cosa, sino también de entregarla en sus debidas condiciones y de garantizar su disfrute pacífico. Por ello el vendedor se encuentra obligado al saneamiento en los siguientes casos:

a.- Saneamiento en caso de evicción:

La evicción se produce cuando se priva al comprador en virtud de sentencia y por un derecho anterior a la compra, de todo o de parte de la cosa comprada.

El supuesto típico de la evicción es el siguiente: el vendedor que no es propietario de la cosa vendida entrega al comprador la misma, y el verdadero propietario le reclama al comprador la cosa en juicio ganándosela, por lo que el vendedor estará obligado a indemnizar al comprador la cosa en juicio ganándosela, por lo que el vendedor estará obligado a indemnizar al comprador los daños y perjuicios causados. Es necesario que el comprador le notifique la demanda al vendedor para que este pueda defenderse en el juicio.

El vendedor está obligado a indemnizar al comprador de forma que quede en la misma situación que tenía de no haberse producido la evicción. Si el comprador renunció genéricamente al saneamiento el vendedor sólo tendrá que entregarle el valor de la cosa al tiempo de la evicción. Y, si el comprador renunció con conocimiento del riesgo concreto, nada tiene que entregar el vendedor.

Si el comprador pierde como consecuencia de la evicción una parte de la cosa vendida podrá pedir la resolución del contrato, si la cosa perdida fuera de tal importancia que si ella no habría adquirido la cosa en conjunto.

b. Saneamiento en caso de vicios ocultos

La existencia de vicios ocultos significa que la cosa vendida tiene una serie de defectos que no se encuentran a la vista.

El vendedor sólo responde de estos vicios cuando hacen la cosa impropia para el uso que se le quiere dar o cuando disminuyen de tal forma ese uso que el comprador de haberlos conocido no la habría adquirido o habría pagado por ella un precio más bajo. El vendedor se libera de la obligación de saneamiento por vicios ocultos cuando el comprador es un perito que por razón de su oficio debería haberse dado cuenta del mismo.

Ante la existencia de un vicio oculto, el comprador puede: o bien desistir del contrato o bien conseguir una rebaja proporcional del precio. Si los vicios fueran conocidos por el vendedor además debe abonar los daños y perjuicios.

La acción derivada de la existencia de vicios ocultos tiene un plazo de caducidad de seis meses a contar desde la entrega de la cosa.

Tema 8

LA RESPONSABILIDAD CIVIL EXTRA CONTRACTUAL

1. Concepto y clases

El principio fundamental de la responsabilidad se consagra en el artículo 1902 que nos dice El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado.

Para imponer la responsabilidad extracontractual (no basada en contrato) caben dos criterios distintos:

- **Criterio de responsabilidad subjetiva:** aquí la responsabilidad, y por tanto, la obligación de reparar el daño, deriva de la culpa ñeque ha incurrido el autor del acto dañoso. Postura que mantiene el artículo 1902 del código civil.
- **Criterio de responsabilidad objetiva:** la responsabilidad, y por tanto, la obligación de reparar el daño, se genera por la relación de causalidad entre el acto del agente y el daño producido, sin que medie culpa o negligencia. Así basta con que se produzca el daño para que el responsable del mismo, aún sin culpa, deba indemnizar a la víctima.

2. La responsabilidad objetiva o sin culpa

Como ya hemos dichos, en esta responsabilidad el autor del daño debe indemnizar aún cuando este daño se ha producido sin culpa o negligencia.

Son varias las leyes especiales que recogen supuestos de responsabilidad extracontractual objetiva o sin culpa:

- Daños causados a las personas por la circulación de vehículos de motor.
- Daños causados por la navegación aérea.
- Daños causados por la energía nuclear.
- Daños causados en el ejercicio de la caza.
- Daños causados a los consumidores y usuarios.

3. La responsabilidad subjetiva extracontractual por hechos propio.

En este epígrafe de responsabilidad subjetiva, es decir, basada en la culpa o negligencia del autor de daño. Si

existe culpa o negligencia en el autor del daño se genera la obligación de reparar el mismo si, por el contrario, no media culpa o negligencia nada deberá reparar.

Esta responsabilidad es la recogida en el Art.1902 del código civil cuando nos dice que el que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado.

Para imponer esta responsabilidad es necesario que se den los siguientes presupuestos:

- Presupuesto de carácter objetivo: Dentro de estos presupuesto tenemos:
- La acción u omisión: la responsabilidad subjetiva extracontractual por hecho propio presupone una acción u omisión personal, siendo indiferente para el nacimiento de la responsabilidad de dicha acción u omisión pueda ser consciente y voluntaria como involuntaria.
- La ilicitud o antijuridicidad: para que la acción u omisión produzca la obligación de reparar el daño causado es necesario que sea una acción u omisión ilícita, contraria al derecho.
- El daño: el daño se exige por el Art. 1902 para que nazca la obligación de repararlo.

Podemos distinguir entre daños materiales y daños morales cuya cuantía queda sujeta a la determinación del juez.

- Presupuestos de carácter subjetivo: la culpa o negligencia:

Para que haya obligación de reparar el daño causada, en la responsabilidad subjetiva extracontractual por hecho propio, es necesario que el daño sea atribuible al sujeto, bien por tener intención de causarlo (culpa) o bien porque pudiendo o debiendo preverlo no lo hizo por negligencia inexcusable.

- Presupuesto causal: la relación de causalidad:

El Art. 1902 establece que entre la acción y omisión del sujeto y el daño producido a la víctima debe existir un nexo causal: una relación de causalidad, esto es, relación causa efecto, para que se genere la obligación de indemnizar.

4. La responsabilidad subjetiva extracontractual indirecta o por hecho ajeno

El Art. 1903 del código civil establece que: habrá de responderse extracontractualmente no sólo por los actos u omisiones propios, sino también por los de aquellas personas de quienes debemos responder.

A esta responsabilidad se la denomina indirecta o por hecho ajeno, porque la persona que causa el daño y la persona que responde por el daño no son la misma. Y, sigue siendo subjetiva por basarse en una presunción de culpa de las personas que teniendo la facultad de guarda sobre otras, actúan descuidadamente permitiendo que causen daño a terceras personas.

En cuanto a los supuestos de responsabilidad indirecta o por hecho ajeno, según el Art. 1903, tenemos los siguientes:

- Padres respecto de los daños causados por los hijos mientras se encuentran bajo su guarda.
- Tutores respecto de los daños causados por los menores o incapacitados mientras están bajo su autoridad y habitan en su compañía.
- Comerciantes y empresarios respecto de los daños causados por sus empleados o dependientes en el desempeño de sus funciones.

La enumeración dada por el Art. 1903 no es cerrada, de manera que, existirá un caso de responsabilidad indirecta o por hecho ajeno en todas aquellas situaciones en que exista una relación de subordinación o

custodia.

5. La obligación de reparar el daño causado

La consecuencia fundamental de la responsabilidad extracontractual consiste, de acuerdo con el artículo 1902 del código civil, en reparar el daño causado. Reparar el daño causado implica indemnizar a la víctima. La reparación se lleva a cabo de conformidad con lo pactado por las partes y de no conseguir un pacto, se acudirá a la vía judicial.

La indemnización puede consistir en la reparación específica o in natura (p.e., en caso de daños a nuestro honor por una publicación falsa en un medio de comunicación, la reparación específica consistirá en publicar la verdad) o bien en una indemnización pecuniaria, o bien en ambas conjuntamente. Es el propio perjudicado el que establece la forma de reparación que considere oportuna.

La acción para exigir la responsabilidad civil extracontractual prescribe por el transcurso de un año desde la producción del daño.

DERECHO EMPRESARIAL

(DERECHO LABORAL)

Tema 9

LOS SUJETOS DE LAS RELACIONES LABORALES

1. El Derecho del trabajo un derecho estatutario.

- Es un derecho especial y más en concreto el derecho que se aplica a los trabajadores dependientes.
- El derecho del trabajo garantiza un estatuto profesional.

El derecho del trabajo no es el derecho de cualquier trabajo, se demuestra desde un punto de vista histórico como desde el punto de vista actual; siempre ha habido trabajo pero no siempre ha habido derecho de trabajo (p.e. esclavos, siervos...), surge el derecho a partir de un determinado momento histórico que llegó con la revolución industrial, con ello una nueva forma de prestar servicios dependientes pero basada en la libertad (decido trabajar o no).

El derecho del trabajo no es el derecho del trabajo humano si atendemos a la situación actual de nuestro derecho porque nuestras leyes dicen con claridad que al trabajo autónomo no le son aplicables las reglas de derecho del trabajo, salvo cuando se diga expresamente lo contrario (todo trabajo prestado de manera autónoma está fuera del derecho del trabajo).

Jurídicamente, tenemos que ver si es dependiente o no, si lo es, se aplicará este conjunto de reglas protectoras que se estudiarán en éste tema; y si no lo es (no dependiente) será autónomo. Un trabajo autónomo es una categoría heterogénea, por que hay muchas relaciones jurídicas que dan lugar a un trabajo autónomo (p.e. arrendamientos de obras y servicios son regulados por el código civil). La prestación de servicios propia de los trabajadores dependientes se lleva a cabo a través de un **contrato de trabajo**.

El derecho del trabajo garantiza un estatuto profesional, históricamente, y en la actualidad en derecho del trabajo tiene como finalidad garantizar una serie de derechos a los trabajadores dependientes para corregir la desigualdad en que se encuentra con respecto al empresario.

2. El trabajador sujeto del contrato de trabajo: presupuestos sustantivos y adjetivos.

En el derecho de trabajo se puede ser trabajador en dos sentidos:

1.- **Estricta o restringida:** el trabajador como sujeto del contrato de trabajo (trabajador, es el que firma el contrato).

2.- Hay una acepción más amplia, es decir, se puede ser trabajador aún sin ser la parte firmante del contrato (p.e. un jubilado afiliado a un sindicato)

Y la definición que da la LET de trabajador es: serán todas aquellas personas que presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario (Art. 1.1 de la LET).

Para saber cuando una persona esta prestando servicios a otra persona hay que analizar unos presupuestos que establece la ley, suelen distinguirse en:

- **Presupuestos sustantivos.** Son 4:

Libertad: Tiene que ser una prestación de servicios libre, luego quedan excluidas las prestaciones de servicios forzosas, p.e. el servicio militar obligatorio.

Remuneración: la prestación del trabajo debe hacerse a cambio de un salario (requisito jurídico), quedan excluidas todas las relaciones amistosas, benévolas o de buena vecindad.

Ajenidad: Se presta servicio a otro, y si no hay una prestación de tal servicio no hay relación laboral.
¿Trabajar para otro?

- El trabajador no corre con los riesgos.
- El trabajador cede desde un primer momento los frutos de su trabajo.
- El trabajador cede la utilidad patrimonial de su trabajo.

Dependencia o Subordinación: La dependencia o subordinación consiste en estar incluido o incorporado al ámbito de organización y dirección de otro, que es el empresario.

- Junto a estos supuestos sustantivos aparecen los denominados **adjetivos** con esta terminología se hace referencia a las inclusiones y exclusiones que realizan las leyes, p.e. los funcionarios.

3. El trabajador sujeto de otras relaciones jurídicas distintas al contrato de trabajo

En una acepción amplia se puede ser trabajador sin ser la parte de un contrato de trabajo, esto es así a ciertos efectos, p.e. en el ámbito del derecho sindical alguien puede estar afiliado a un sindicato siendo jubilado, a efectos de la libertad de circulación se puede ser trabajador, sin tener un contrato de trabajo (persona que está haciendo prácticas, persona desempleada y está buscando otro trabajo).

4. El empresario y la empresa en el derecho de trabajo.

El empresario es (a efectos laborales) la contraparte de un contrato de trabajo, es decir, siempre que haya un trabajador necesariamente le está dando empleo un empresario. **Empresario** es aquel que ha contrato a alguien para que le preste servicios a cuenta suya, es decir, es la parte contratante, para saber si alguien es empresario a efectos laborales hay que preguntarse si hay algún trabajador de por medio. Un empresario no tiene que ser a efectos civiles y/o mercantiles para ser empresario laboral. El estatuto de los trabajadores (LET) dice que se puede ser empresario incluso siendo una comunidad de bienes.

Una **empresa** es un conjunto de bienes, medios, instalaciones, capital, y una serie de personas organizadas por alguien (empresario). Hay una figura laboral que se llama sucesión de empresa que sirve para proteger a los trabajadores cuando la empresa desaparece o modifica.

En el derecho laboral hay ciertos tipos de empresas que tiene algunas peculiaridades, p.e. las empresas pequeñas y mediana, tiene algunas formas que les conceden algún trato más favorable, un trato que facilita el cumplimiento de sus obligaciones.

En ocasiones la cualidad de **tipo de empresa** hace que la aplicación de las normas laborales tengan algunos matices como en las *empresas ideológicas*, como partidos políticos, perioditos, ONG...; el trabajador puede ver que en determinados casos sufra una disminución de sus derechos.

En el mercado laboral actúan un tipo de empresas muy peculiares, que se denominan *empresas de trabajo temporal* (ETT), estas empresas son las únicas que tienen reconocida la posibilidad de contratar para ceder a los trabajadores a otras empresas, que se denominan empresas usuarias. Los trabajadores de una ETT tienen un régimen jurídico peculiar porque aunque su empresario (el que paga salario y cotiza por ellos a la Seg. Social) es la ETT, quien les da las ordenes es la empresa usuaria, es decir, donde prestan los servicios; se establece una relación triangular.

ETT

Empresa Usuaria Trabajador

Tema 10

FUENTES DE LA RELACIÓN LABORAL

Por fuentes de la relación laboral entendemos quienes producen las normas y cuales son las normas que regulan la relación laboral. En el campo laboral hay una peculiaridad y es que los grupos profesionales pueden crear normas y esas normas se llaman **convenios colectivos**.

1. La constitución como fuente del derecho del trabajo

La constitución es la norma más importante de nuestro ordenamiento jurídico o derecho. Ninguna ley puede estar en contra de la constitución porque ello sería una ley inconstitucional. El tribunal constitucional vigila para que no hagan leyes inconstitucionales y para que el estado no invada competencias de las comunidades autónomas y viceversa.

La constitución tiene determinados aspectos del campo laboral. Hay tres bloques principales:

- Derecho individual del trabajo
- Derecho colectivo o sindical
- Seguridad social

¿Qué aporta la constitución a estos tres bloques?

- **Derecho como individual:** el contenido de la constitución es más bien modesto, porque la constitución encomienda al legislador que apruebe un estatuto de los trabajadores (Art. 35 párrafo 1). La ley debe garantizar un salario suficiente y digno, debe haber una limitación de la jornada, todos los trabajadores tienen derechos a trabajar.
- **Derecho colectivo o sindical:** la constitución tiene un papel trascendental porque la constitución eleva al rango de derechos fundamentales al derecho a la libertad sindical y al derecho de huelga (los derechos más

protegidos son los derechos fundamentales). Estos derechos tanto la huelga como la libertad sindical deben regularse mediante una **ley orgánica** que (requiere una mayoría en el congreso, debe respetar el contenido esencial del derecho fundamental, y nos dice que cuando se vulnera uno de estos derechos la constitución puede recurrir en amparo ante el tribunal constitucional (esquema siguiente)).

Ley Orgánica

Derecho fundamental Contenido esencial

Recurso de amparo

- **Seguridad Social:** la constitución también nos dice que los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seg. Social para todos los ciudadanos que garantice la existencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres (no se puede privatizar la Seg. Social es un nivel básico de protección, además dicta las pautas a seguir, días de maternidad, etc.).

2. Fuentes de origen internacional y fuentes de derecho.

Unión Europea: España es miembro de la UE y en consecuencia está vinculado al ordenamiento jurídico europeo, este a su vez está compuesto por un complejo entramado legal que se compone de dos partes:

Derecho Primario: que surge de los tratados y es muy similar a la constitución española

Derecho Derivado: se denomina derivado porque deriva de los tratados, y surge en el desarrollo y evolución de esa unión europea, para ello no es necesario la reunión de todos los estados miembros sino que nace de las principales instituciones u órganos europeos. Hay dos tipos muy importantes de disposiciones del derecho derivado:

- ◆ *Reglamentos:* que son normas de alcance general, de obligatorio cumplimiento y que son directamente aplicables en los estados miembros.
- ◆ *Directivas:* que son normas de transposición directa, es decir, que no tiene carácter general, es obligatoria en cuanto los resultados pero se deja a los estados libertad para poder modificarla y adaptarla a la legislación nacional y tampoco son directamente aplicables, ya que cada país tendrá que desarrollarla.

– OIT: Organización Internacional del Trabajo, esta en el seno de la ONU, su función es elaborar los denominados convenios de la OIT, que se pueden ratificar por cada país; para que en España se ratifique un convenio este tiene que ser ratificado por el estado y posteriormente salir publicado en el BOE. La diferencia entre norma comunitaria y tratado internacional es que el tratado internacional tiene que ser ratificado por el estado y posteriormente publicada en el BOE y en cambio la norma comunitaria no es necesario que se publique para su puesta en vigor

3. Disposiciones legales y reglamentos del estado

Estatuto de CC/AA (comunidades autónomas): son la norma institucional básica de cada CC/AA, son normas estatales con rango de leyes orgánicas, que tienen otorgadas del gobierno central unas competencias. En materia laboral las competencias son exclusivas del estado, ya que la legislación laboral tiene que ser igual en todo territorio, aunque la aplicación corresponde a las comunidades autónomas (Sepecam).

Ley:

- *Ley Orgánica*: estas leyes se dedican al desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, las que aprueben los Estatutos de autonomía y el régimen electoral general, y las demás previstas en el Art. 81.1 de la constitución. Para aprobar una ley orgánica se necesita la mayoría absoluta en el congreso de los diputados
- *Ley Ordinaria*: es la manifestación más corriente del poder legislativo, no necesita la mayoría absoluta en el congreso.
- *Decretos legislativos*: son disposiciones del gobierno, las cortes podrán delegar en él Gobierno la potestad de dictar normas con rango de ley sobre materias determinadas, esta delegación se basa en la necesidad de agilización del proceso normativo, y esta se agota por el uso que de ella haga en gobierno, no podrá delegarse en autoridades distintas del propio gobierno. Deberá otorgarse mediante:
 - Una ley de bases, cuando su objeto sea la elaboración de textos articulados.
 - Una ley ordinaria, cuando se trate de refundir varios textos legales en un solo (texto refundido).
- *Decretos leyes*: son disposiciones legislativas provisionales que el Gobierno dicta en caso de **extraordinaria y urgente** necesidad, estas disposiciones tienen rango de ley, no podrán afectar al ordenamiento de las instituciones básicas del estado a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos; al régimen de las CC/AA ni al derecho electoral general.
- *Reglamentos*: son aquellos de desarrollan normas de rango superior, pero no podrán disponer *condiciones* contradictorias a las establecidas en las leyes a desarrollar. La potestad reglamentaria la ejerce el Gobierno, se denominan:
 - Decreto: Cuando el reglamento proviene del Consejo de Ministros.
 - Orden ministerial. Cuando el reglamento proviene de un ministro determinado

4. *Convenios colectivos*

La mayor peculiaridad del derecho del trabajo es la existencia de los convenios colectivos, tiene un origen empresarial, son un tipo de normas que surgen de acuerdos entre sindicatos o representantes de los trabajadores junto con la de un empresario/os, hay dos clases de convenios colectivos:

- *Convenios colectivos estatutarios*: siguen al pie de la letra todos los puntos de la ley del Estatuto de Trabajadores (LET), tiene dos características principalmente:
- Naturaleza normativa, en nuestro derecho el convenio colectivo es una norma de inferior rango jerárquico a las leyes y reglamentos, es decir que puede mejorar a las disposiciones de las leyes nunca empeorar la situación del trabajador.
- Eficacia general, estos convenios colectivos se aplican a todos los trabajadores y empresarios de la unidad de negociación de que se trate (centro de trabajo, empresa, rama o sector), además será de aplicación general, es decir, que se le aplicará a todo trabajador este o no afiliado a un sindicato.
- *Convenios Colectivos extraestatutarios*: son aquellos convenios situados al margen del estatuto, son convenios que no cumplen algunas de las reglas establecidas por la LET. También tienen dos características principales:
 - Tiene una *naturaleza contractual*, es decir, es un contrato (un contrato vincula las partes firmantes pero no crea derecho), son contratos del derecho privado.
 - *Eficacia personal limitada*: sólo se aplican a los firmantes y representantes del contrato o convenio colectivo extraestatutario.

5. *La costumbre laboral y los principios generales del derecho.*

La costumbre podemos decir que es una norma creada por el uso social, surgen de conductas y hechos repetidos de forma constante por una comunidad, sólo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales y sólo se pueden aplicar si no van en contra de la ley o de un reglamento y pueden completar a las leyes. Una costumbre debe ser una costumbre local o del sector profesional de que se trate (p.e. el aspecto físico de los camareros que tienen que ir afeitados).

La costumbre es el último escalón dentro de las fuentes del derecho, un reglamento e incluso un contrato tiene más fuerza que la costumbre, sólo tendrá más poder cuando la LET lo indique y en el campo laboral se va aplicar la costumbre cuando haya una falta de ley convencional o contractual.

La última fuente es los principios generales del derecho, un principio general es una idea fundamental del derecho y su conjunto de una de sus partes o incluso de una institución particular. Un principio general se aplica en defecto de ley o costumbre y son muy importantes porque son los pilares, bases o fundamentos del sistema jurídico. Hoy en día los principios del derecho más importantes están recogidos en la Constitución y en el título preliminar del código civil.

Tema 11

EL CONTRATO DE TRABAJO: CUESTIONES GENERALES

1. La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo

Autonomía de la voluntad es un término que designa la posibilidad para los sujetos de derecho de auto decidir, auto obligarse y auto regular sus relaciones sociales. Suelen ser asignarse dos funciones a la denominación de autonomía de la voluntad, y estas son:

Función Constitutiva: por medio de la autonomía de la voluntad los sujetos de derecho van a constituir un vínculo jurídico, esta función se da también en el campo laboral en la medida que sabemos que un presupuesto para un contrato laboral es la libertad, porque sin libertad no hay contrato.

Función Reguladora o reglamentadora: consiste en que las partes pueden ellas mismas regular libremente sus intereses estableciendo sus derechos y obligaciones que crean oportunos. Esta función reguladora se da muy limitadamente en el contrato de trabajo, esto podemos explicarlo de varios modos:

Las leyes suelen ser imperativas (que no se pueden pactar), p.e. el salario.

Hay convenios colectivos

Posibilidades:

El estatuto dice en el Art. 3 párrafo 5 que: los trabajadores no pueden disponer o renunciar validamente antes o después de su adquisición de los derechos que tenga reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario tampoco podrá disponer validamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo. Éste artículo nos quiere señalar que un trabajador no puede pactar condiciones inferiores a las establecidas en el convenio colectivo, y si ve irregularidades puede reclamar durante un periodo determinado (porque el derecho se puede perder por falta de uso).

Nulidad parcial del contrato de trabajo:

El Art. 9 de la LET dice: que cuando en un contrato de trabajo hay cláusulas es nula por ir en contra de lo establecido en normas imperativas se entenderá sustituidas automáticamente por la norma imperativa y el contrato seguirá siendo válido en lo restante. En general las partes lo que pueden hacer es:

- Mejorar lo dispuesto en las normas operativas (convenios colectivos)
- Pueden introducir pactos en materias no reguladas en estas fuentes heterónomas (las fuentes vistas en el tema anterior).

2. Capacidad contractual: la edad y el trabajo de los extranjeros.

En derecho suele distinguirse en capacidad jurídica y capacidad de obrar:

- **Capacidad jurídica:** es una aptitud para ser titular de relaciones jurídicas, en el caso de una persona física, para tener capacidad jurídica hay que nacer solamente.
- **Capacidad de obrar:** es aquella que permite realizar un negocio jurídico determinado o llevar a cabo una determinada relación jurídica.

Establecen las leyes laborales determinados requisitos, tanto para los menores como para los extranjeros tienen restringida la capacidad de obrar.

En cuanto a los menores:

- Quienes tienen **plena capacidad** de obrar según nuestras normas (constitución y el estatuto de los trabajadores) son los mayores de 18 años los que tienen plena capacidad de obrar, de actuar por si mismos de manera libre y consciente. También tienen plena capacidad de obrar los menores de 18 años y mayores de 16 que estén emancipados de derecho o de hecho, no obstante se les prohíben las horas extraordinarias.
- Tienen **capacidad limitada** según el estatuto de los trabajadores los mayores de 16 años no emancipados ni de derecho ni de hecho, que necesitan la autorización de sus padres para trabajar (el consentimiento puede ser expreso o tácito, si no se manifiestan en contrario es de autorizan).
- **Incapacidad**, según el estatuto de los trabajadores los menores de 16 años no pueden firmar un contrato de trabajo, sólo podrán trabajar siempre que sea permitido por la autoridad laboral y que no suponga peligro alguno para el menor (este permiso constará por escrito y sólo para actos determinados).

Y en cuanto a los extranjeros:

1. Los extranjeros nacionalizados en cualquier país miembro de la Unión Europea tienen los mismos derechos que los trabajadores españoles.
2. Los demás extranjeros: para trabajar en España un extranjero necesita una autorización administrativa para trabajar (permiso de trabajo) además del permiso de residencia.

3. Requisitos del contrato: consentimiento, objeto y causa.

Para que pueda haber un contrato según el código civil sólo puede existir si hay:

- **Consentimiento:** es equivalente a libertad de las partes, tienen que estar ambas partes de acuerdo. Los vicios del consentimiento son:
 - Error.
 - Violencia.
 - Intimidación.
 - Dolo (malicia y engaño).
- **Objeto:** consiste en la prestación de servicios de forma subordinada y por otro la retribución que debe entregar el empresario por esos servicios que le han prestado. El código civil nos dice que debe reunir los requisitos de ser
 - Posible
 - Lícito
 - Determinado
- **Causa:** (La función económico social del contrato), es el intercambio de trabajo subordinado por un salario. No se puede confundir la causa con la intención de las partes contratantes ya que esto no tiene relevancia jurídica. Tiene que haber unos requisitos para que exista esta causa;
 - Existencia.
 - Licitud.

- Cierta.

4. Forma del contrato

El contrato de trabajo al igual que otros contratos se pueden llevar a cabo de forma escrita o incluso verbalmente y esto se debe a que hay una libertad de forma a la hora de llevar a cabo los contratos.

A veces la ley obliga a que se redacten por escrito, p.e. en el de obra, teniendo que tener forma escrita y no se hace la consecuencia es que habrá una presunción de que el contrato sea indefinido y de jornada completa.

El empresario si no hace el contrato por escrito en cualquier caso la ley obliga de que se informe al trabajador por escrito de las principales condiciones del trabajo, por las que va a regirse el contrato.

5. Nulidad total y parcial del contrato.

Nulidad total: El contrato que por alguna razón ha incurrido en alguna ilegalidad, no tiene causa o hay circunstancias que hacen que el contrato no deba proseguir. En principio aunque el contrato sea nulo (Nulidad total) el trabajador podrá exigir por el trabajo que ya hubiese prestado el salario correspondiente a un contrato público.

Nulidad Parcial: Sólo una parte del contrato es nulo, porque produce porque las partes han querido vulnerar el orden público laboral, es decir, que pacte condiciones peores para el trabajador. Las cláusulas nulas se entienden automáticamente sustituidas por el precepto que deba aplicarse, en lo demás el contrato de trabajo se aplicará.

6. Tipología de los contratos

Los contratos se pueden clasificar según su duración y pueden ser:

Contrato Indefinido.

Contrato Temporal.

Y también se pueden clasificar dependiendo de la duración de la jornada y pueden ser:

Contrato a Jornada Completa.

Contrato a Tiempo parcial.

a) El contrato por tiempo indefinido

Es el contrato de trabajo común en el campo laboral, es decir, que se pacta por una duración indefinida (sin especificar cuando se va acabar). Hay que tener en cuenta que hay que distinguir entre dos tipos de contratos por tiempo indefinido y estos son:

Común, que no tiene ninguna particularidad.

Contrato para el fomento de la contratación indefinida, este contrato apareció en 1997, con la regulación de 2001, sólo se puede hacer con algunas personas y tiene una ventaja para el empresario, tiene una indemnización que es menor al común. Surge para permitir hacer nuevos contratos indefinidos sin alterar las indemnizaciones de los antiguos contratos

Personas:

Desempleados que se encuentran en alguno de estos casos

Joven de 16 hasta 30 años.

Mujer desempleada en profesiones no sean para mujeres

Mayores de 45 años

Parados que lleven al menos 6 meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.

Minusválidos

La ley permite hacer este cierto tipo de contrato a trabajadores que tengan un contrato temporal, celebrado antes del 31-12-03.

Tiene como característica que la indemnización en el caso de causas objetivas la indemnización será tan sólo de 33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades, desde un punto de vista práctico, el empresario se van a ahorrar una parte de la indemnización.

b) Contratos temporales:

Pueden clasificarse en:

a. Contratos de trabajo por la índole del trabajo que se realiza:

- **Contrato por obra o servicio determinado:** se contrata un trabajador para que lleve a cabo una obra o un servicio determinado que tenga sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, es el contrato típico en el campo de la construcción. La duración de este contrato es la que exija la realización de la obra o servicio. La forma debe ser por escrito, puede ser a jornada completa o a tiempo parcial y la indemnización será según convenio o en falta de ello de 8 días de salario por año trabajado.
- **Contrato eventual por las circunstancias de la producción:** Este segundo tipo de contrato temporal permite atender a una situación derivada de especiales circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. Duración máxima en un periodo de 12 meses mientras dure esa necesidad. Para sustituir a una persona ausente o con derecho a reserva de puesto de trabajo, la forma puede ser de palabra o por escrito, la indemnización y la jornada al igual que el anterior tipo de contrato y la expiración cuando termine el plazo establecido.
- **Contrato interinidad:** Se realiza este contrato para sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución, o bien para ocupar, de forma temporal, un puesto de trabajo mientras se lleva a cabo un proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. La duración es hasta que se reincorpore el trabajador sustituido o se cubra el puesto, la jornada de trabajador será la que tuviera anteriormente el trabajador sustituido y la forma debe ser por escrito.
- **Contrato de inserción laboral:** Apareció en el 2001 y está pensado para contratar trabajadores desempleados inscritos en el INEM (SEPECAM) y el empresario tiene que ser una Adm. Pública o bien una entidad sin ánimo de lucro. El objeto de este contrato es la realización de una obra o servicio de interés general o social, como medio de adquisición de experiencia laboral y mejora de la ocupabilidad del desempleado, y todo esto dentro del ámbito de unos programas públicos. Está previsto que el servicio público de empleo financie este tipo de contratos. La duración será la que dure la obra o servicio, la forma debe ser por escrito, y un trabajador o puede volver a ser contratado por esta modalidad hasta pasados tres años con independencia del tiempo que estuvo contratado (p.e. los contratos que los ayuntamientos hacen a

nivel local para las escuelas talleres).

Nuestras leyes señalan:

- Que los trabajadores con un contrato de duración determinada deben tener los mismos derechos que los trabajadores con un contrato fijo o de duración indeterminada (p.e. los salarios, debe ser el mismo para un trabajador que esté contratado con contrato indefinido o con contrato temporal).
- Las leyes tratan de evitar los abusos que a veces cometen los empresarios al utilizar estos tipos de contratos y por ello se presumirá que el contrato es indefinido cuando el empresario contrate en fraude de ley, y esta indica que además los trabajadores deben estar informados de las vacantes que se produzcan en puestos fijos.

b. Contratos temporales formativos: el carácter temporal procede de la finalidad formativo que tienen estos contratos y no de que el trabajo en sí tenga una duración determinada, son temporales porque el derecho quiere que lo sean.

1. Contrato en prácticas: son aquellos que se realizan como prestación de un trabajo retribuido que permita al trabajador aplicar y perfeccionar sus conocimientos, facilitándole una práctica adecuada al nivel de estudios cursados. Por convenio colectivo sectorial estatal o en su defecto, a través de los convenios sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupo, nivel y/o categoría profesional, objeto de este tipo de contrato.

El trabajador debe estar en posesión de título universitario o de FP ya sea de grado superior o medio, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes. La duración de este contrato es desde 6 meses hasta 2 años. El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los titulados de grado medio y dos meses para los titulados de grado superior. La retribución se fijará en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, y en su defecto no podrá ser inferior:

al 60% durante el primer año de vigencia del contrato.

al 70% durante el segundo año de vigencia del contrato.

La forma debe ser por escrito y no tendrá tratamiento de contrato en prácticas cuando se realice sin haber terminado los estudios correspondientes o ser parte integrante de la formación profesional ocupacional.

2. Contrato para la formación: se realizan para que el trabajador adquiera una formación teórica y práctica que le habilite para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado

Personas:

Jóvenes entre 16 y 21 años.

Carecer de titulación académica requerida para realizar un contrato en prácticas.

No haber desempeñado con anterioridad el puesto de trabajo para el que se contrata.

No haber agotado la duración máxima para estos contratos, en la misma o en otra empresa.

Sólo podrá realizar el número máximo de contrataciones que le permita el convenio colectivo y en defecto de este el que le permita en función del tamaño de la plantilla.

La duración puede ser de mínimo 6 meses y máximo 2 años aunque el convenio colectivo se puede haber pactado una duración distinta. La jornada debe ser a tiempo completo. La forma por escrito, el periodo de prueba de 2 meses.

La retribución se fijará a través de convenio colectivo y nunca podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo trabajado.

La formación de estos contratos debe constar de:

Como mínimo se destinará 15% de la jornada máxima prevista en convenio colectivo a la formación académica.

Quedará exento de formación teórica el trabajador que acredite, mediante certificación de la administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto de aprendizaje. En este caso, la retribución se incrementará en la parte de jornada no dedicada a la formación teórica.

Cuando la empresa incumpla las obligaciones en relación a la formación teórica, el contrato se considerará en fraude de ley.

Si ninguno de estos dos tipos de contratos se hacen por escrito se considerarán como contratos de tiempo indefinido.

c) El contrato de trabajo a tiempo parcial.

El objeto de este tipo de contratos es contratar al trabajador para prestar sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable (se entiende como tal a un trabajador a tiempo completo dentro de la misma empresa).

La duración de este tipo de contratos puede ser:

Por tiempo indefinido.

De duración determinada: en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

La forma debe ser por escrito, y la jornada puede ser continua o partida, no se permiten horas extraordinarias, pero si complementarias y horas por fuerza mayor.

Hay dos ideas importantes:

- Voluntariedad: no me pueden obligar a pasar de un contrato de jornada completa a otro de tiempo parcial, es decir, hay que respetar la voluntad del trabajador.
- Igualdad de derechos con respecto a los trabajadores a jornada completa salvo cuando proceda aplicar el principio de proporcionabilidad.

Tema 12

LAS CONDICIONES DE TRABAJO

1. Ingreso al trabajo.

Hay que partir de una libertad del empresario a la hora de contratar la mano de obra, esta libertad es una de las facetas del principio de la libertad de empresa. Al elegir no puedo discriminar, y excepcionalmente las leyes obligan a contratar un determinado tanto por ciento de trabajadores (p.e. minusválidos).

¿Cómo se lleva a cabo el ingreso al trabajo?

De cuatro formas:

Contratación directa: significa que el empresario es el encargado de seleccionar a los trabajadores, todo esto sin perjuicio de que deba informar a la oficina pública que ha contratado y el tipo de contrato que ha realizado en un plazo de 10 días.

Contratación a través de la oficina pública de empleo: el empresario pide a la oficina pública una serie de trabajadores que cumplan unos requisitos y de ahí elige.

Contratación a través de una agencia privada de contratación: para que haya este tipo de oficinas de contratación tiene que estar autorizada y además no tiene que tener ánimo de lucro, sólo puede cobrar los gastos derivados de su gestión.

Empresas de Trabajo Temporal (ETT).

En el momento en que se ingresa al trabajo es necesario adscribir al trabajador a una categoría profesional, un grupo profesional o nivel retributivo. En el momento del ingreso es frecuente establecer determinados pactos, uno de gran importancia y es el llamado periodo de prueba. Es un periodo relativamente breve mediante el cual puede darse por terminado el contrato de trabajo sin alegar causa alguna, la ley nos dice también que la duración del periodo de prueba la establecerá el convenio colectivo pero en defecto de el la ley establece un mínimo de 3 meses para los trabajadores sin cualificación y hasta 6 meses para los trabajadores con cualificación en empresas de más de 25 trabajadores.

2. Poder directivo y disciplinario del empresario

Poder directivo

Es la otra cara del estado de subordinación o dependencia en que se encuentra el trabajador, la posibilidad que tiene el empresario de dirigir todas las prestaciones laborales.

Facultades derivadas del poder directivo:

Modificaciones no sustanciales de la prestación laboral. El empresario puede ir acomodando la prestación laboral de sus trabajadores a los cambios tecnológicos, nuevos sistemas de organización.

Ordenes generales o particulares. La posibilidad de dar órdenes generales o particulares. En España el empresario no dicta normas, el empresario puede decir que indumentaria tiene que llevar, como utilizar el correo electrónico. Hay que publicar las ordenes, las ordenes particulares son las que cada trabajador recibe individualmente de un superior con capacidad directa. Las órdenes hay que cumplirlas salvo casos particularmente graves de ilegalización.

Control de la prestación laboral. Permite al empresario establecer mecanismos de vigilancia y control.

Límites:

Dignidad al trabajador. Es una rubrica que hace referencia a una serie de derechos fundamentales: intimidad,

propia imagen.

No discriminación. Una orden no tiene que ser discriminatoria.

Buena fe y proporcionalidad.

Poder disciplinario

Permite al empresario sancionar al trabajador por las faltas laborales en las que incurra, hay que distinguir entre sanciones disciplinarias y despido disciplinario (máxima sanción disciplinaria y uno de los modos de extinción del contrato laboral).

Establecimiento de las faltas y sanciones

El estatuto de los trabajadores aclara que los trabajadores pueden ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que es establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

Graduación en la ley o el convenio colectivo

Faltas:

Leves, graves o muy graves.

Circunstancias, sector.

Sanciones:

Proporcionadas a la falta: no se puede imponer sanciones que consistan en la minoración de los derechos al descanso del trabajador o bien tampoco cabe una multa de haber.

Procedimiento disciplinario

Una vez que sabemos las faltas y sanciones que se pueden poner la ley y convenios colectivos establecen un procedimiento para imponer las sanciones, en este procedimiento interesa saber que determinados trabajadores por ley y otros por convenio colectivo tienen un derecho de audiencia (posibilidad de defenderse). Si la sanción es por faltas graves o muy graves hay que notificarlo al trabajador por una carta escrita.

El estatuto reconoce al trabajador de acudir al juez para que revise la sanción.

3. Deberes del empresario y del trabajador

3.1. Deber de buena fé.

Es recíproco, se tiene que dar por las dos partes (tanto por el empresario como por el trabajador). Se derivan determinados deberes accesorios, aunque no se haya pactado nada, un contrato obliga a todo aquello que derive de la buena fé. Se derivan ciertos límites al ejercicio de los derechos.

La jurisprudencia entronca la prohibición de ir contra los propios actos. El poder disciplinario no se puede establecer en contra de la buena fé.

3.2. Deberes del empresario: ocupación efectiva, prevención de riesgos laborales

El estatuto de los trabajadores regula dos deberes específicos del empresario:

Ocupación efectiva. El trabajador tiene derecho a que el empresario le asigne un empleo adaptado a su cualificación profesional, si no lo hace, el estatuto de los trabajadores permite que el trabajador vaya al juez y pida la extinción del contrato con las indemnizaciones propias del despido disciplinario improcedente.

Prevención de riesgos laborales: El estatuto de los trabajadores obliga al empresario a que adopte medidas para prevenir los riesgos laborales. Esto está regulado en la ley de prevención de riesgos laborales, esta ley nos dice que el empresario tiene que evaluar los riesgos e informar al trabajador.

El empresario es responsable de los accidentes producidos por falta de medidas de seguridad, y está obligado a sancionar a los trabajadores que no lo cumplan.

3.3. Deberes del trabajador: obediencia laboral, rendimiento y diligencia

- Obediencia laboral:

El trabajador se halla subordinado al empresario, desde el punto de vista de un trabajador, la existencia de subordinación y de un poder directivo implica un deber de obediencia a las ordenes generales o particulares que imparta el empresario como regla general, el trabajador debe cumplir la orden sin perjuicio de que pueda imputarla judicialmente y si el trabajador desobedece la norma, el empresario puede sancionarlo incluso con el despido, si la desobediencia es muy grande excepcionalmente los jueces permiten al trabajador que incumpla las ordenes del empresario. La orden se manifiesta ilegal en las principales situaciones:

Ordenación manifiesta ilegal

Casos en los que la vida, la salud o la integridad física del trabajador corran peligro.

Desobediencia técnica, cuando se pide a un trabajador muy cualificado que haga algo completamente irrazonable a la luz de los conocimientos técnicos que el trabajador tenga (arquitecto se le pide algo que no pueda). En este caso el trabajador puede: por un lado cumplirla y luego si no está de acuerdo, apelarla ante el juez; o directamente no cumplirla.

- Rendimiento y diligencia::

El trabajador se compromete a prestar un rendimiento normal, habrá que establecerlo según diga la costumbre o convenio colectivo (hay una causa de despido consistente en la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo, normal o pactado), significa que tienen que esforzarse para prestar servicios y sea útil para el empresario. Desde el punto de vista del salario, el empresario trata de premiar el esfuerzo del trabajador que se traduce en mejores resultados (p.e. primas por mayor o menor cantidad o calidad del trabajo).

4. El tiempo de trabajo

Reglas sobre la ordenación sobre el tiempo de trabajo:

Es una materia en la que está en juego la salud del trabajador, existen reglas sobre descansos y sobre la limitación de la jornada, para proteger al trabajador (en salud, seguridad y bienestar del trabajador).

Posibilitar un reparto del trabajo como bien escaso.

4.1. Serie de cuestiones relativas a la jornada laboral

El estatuto de los trabajadores dice que la duración máxima de la jornada de trabajo es de 40 horas/semanales, de trabajo efectivo de promedio por computo anual. Los convenios colectivos pueden y suelen reducir la jornada, son horas de trabajo efectivo (hay que estar en el puesto de trabajo esas horas) y además puede haber una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, pero si el convenio colectivo hace esto, tienen que llevar varios límites.

El descanso entre jornadas tiene que ser de 12 horas, y en principio las horas diarias no pueden superar las 9 horas trabajadas. Para la jornada continua que excede de 6 horas de trabajo ininterrumpido esta previsto un periodo de descanso de 15 minutos (descanso del bocadillo), si la jornada es de 4 ½ y el trabajador es menor de 18 años éste tendrá un descanso de 30 minutos y si la jornada es partida el descanso será de 1 hora; y sólo serán retribuidos si así se establecen. Los trabajadores con jornada nocturna (entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana), la jornada no puede ser superior de 8 horas y no puede trabajar más de 3 horas seguidas. El estatuto permite a ciertas personas reducir voluntariamente su jornada, p.e. por cuidado de hijos.

4.2. Jornada extraordinaria del trabajo (horas extras).

Son horas extraordinarias a todos los efectos, incluidos los de Seg. Social, cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada de trabajo pactada en el contrato de trabajo. Su cumplimiento es voluntario salvo que se pacten por convenio o acuerdo individual.

El empresario puede o bien pagarlas o bien conceder un descanso equivalente, y la ley no obliga que pague más caras las extras. Hay que distinguir entre:

a. **Horas extraordinarias:** la ley dice que no se pueden hacer más de 80 horas extraordinarias al año y prohíbe su realización a menores de 18 años y durante el periodo nocturno, salvo en actividades especiales debidamente especificadas y expresamente autorizadas.

b. **Horas extraordinarias de fuerza mayor:** son las realizadas por el trabajador para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes; son de obligado cumplimiento.

c. **Horas complementarias.**

4.3. Descanso semanal y fiestas

Todos los trabajadores tienen derecho a día y medio ininterrumpido de descanso a la semana, que puede ser acumulables por periodos de hasta catorce días. Los menores de 18 años tienen derecho a dos días ininterrumpidos a la semana. Las fiestas laborables no pueden exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales.

4.4. Vacaciones anuales

Todos los trabajadores tienen derecho a un periodo de vacaciones retribuidas que no podrán ser sustituidas por compensación económica (salvo por extinción del contrato que imposibilita el disfrute). Este periodo se fijará de acuerdo entre las dos partes, en cada empresa debiendo de conocer el trabajador con dos meses de antelación las fechas que le corresponden. Este periodo será pactado en convenio colectivo o contrato individual pero nunca será inferior a 30 días naturales.

4.5. Permisos retribuidos

La ley también establece que el trabajador podrá disfrutar de permiso retribuido en ciertas ocasiones, siempre

que lo solicite con la debida justificación (p.e. para mudanza de casa, matrimonio, nacimiento de hijo, muerte de familiar hasta el 2º grado de consanguinidad).

5. El salario

El Art. 26.1. del estatuto de los trabajadores define el salario como: *la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como el trabajo.*

Características del salario:

La remuneración puede ser: en **dinero o en especie**.

La prestación laboral tiene que ser realizada por **cuenta ajena**.

El salario comprende también la retribución de los períodos de descanso.

Vacaciones.

Descansos semanales y días festivos.

Ausencias del trabajo, legalmente autorizadas, y con derecho a retribución.

No tendrán la consideración legal de salario las siguientes:

Indemnizaciones y suplidos: las obtiene el trabajador en compensación de ciertos gastos que haya tenido o por utilización de bienes propios (p.e. dietas, gastos en transporte).

Prestaciones e indemnizaciones de la Seg. Social: cantidades abonadas por la Seg. Social en prestación de determinadas contingencias y que son pagadas por la empresa que actúa por cuenta de aquella. Actualmente se cobran directamente de la seguridad social.

Indemnizaciones por traslados, suspensión de contrato y despidos: Traslados por razones económicas, técnicas u organizativas, suspensión del contrato en los casos que corresponda e indemnización por despido como consecuencia de la extinción del contrato que puede ser por diversas razones.

El Salario viene establecido o en disposiciones legales (SMI) o en convenios colectivos o incluso en el contrato de trabajo.

5.1. Clases de Salario

Pueden establecerse dos tipos de clasificación:

- **Salario en metálico**: es la forma habitual de retribución, se puede realizar en moneda de curso legal, mediante talón u otra modalidad de pago como la transferencia bancaria
- **En especie**: son percepciones económicas de los trabajadores en bienes distintos del dinero (alojamiento, casa-habitación, un automóvil,...), esta clase de salario no podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador.

O también:

- **Por unidad de obra:** es el salario cuyo importe viene determinado por la cantidad o la calidad de la obra realizada, pagándose por piezas, trozos o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido en la realización del trabajo. Es lo que normalmente se le denomina **trabajo a destajo**.
- **Por tiempo:** Se pacta y paga de acuerdo con el tiempo de servicio prestado, con independencia del resultado o de la obra realizada.
- **Mixtos:** Es la unión del salario por unidad de tiempo y del salario por unidad de obra.

5.2. Estructura del salario

Las percepciones que engloba el salario, son:

- **Salario base:** es retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra sin atender a otras circunstancias, pudiendo ser determinada por el SMI, por lo establecido en los convenios colectivos y en los pactos alcanzados en el contrato individual (el contrato no puede tener nunca menos retribución que lo establecido en el convenio colectivo).
- **Complementos salariales:** son cantidades que se añadirán al salario base. Vendrán fijados a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán al criterios que a tal efecto se pacten. Los complementos salariales pueden ser:
 - **Personales:** se derivan de las condiciones personales del trabajador que no han sido valorados al ser fijado el salario base (antigüedad, idiomas, conocimientos especiales, aplicación de títulos, ...)
 - **De puesto de trabajo:** esto se traduce en el cobro de una cantidad que se denomina complemento de puesto de trabajo (penosidad, suciedad, vuelo, embarque, turnos, peligrosidad, trabajos nocturnos, navegación,...).
 - **Calidad o cantidad de trabajo:** son complementos por una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, para estimular a los trabajadores y aumentar la productividad (primas e incentivos, pluses de actividad, asistencia o asiduidad, comisiones, ...)
 - **De vencimiento superior al mes:** son retribuciones con vencimiento periódico superior al mes (gratificaciones extraordinarias (pagas extras navidad, verano,...etc.), participación de beneficios).

5.3. Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

El Salario Mínimo Interprofesional (**SMI**) es el que anualmente fija el Gobierno, OIT (Organización Internacional del Trabajo), como retribución básica para los trabajadores por cuenta ajena en aplicación de lo establecido en el estatuto (Art. 27.1.). Ningún trabajador podrá percibir retribuciones inferiores a esta, excepto que trabaje a tiempo parcial en este caso se establecerá una proporción entre las horas y el (SMI).

Los factores de fijación del SMI son:

- El índice de precios al consumo (IPC).
- La productividad media nacional alcanzada (PIB)
- La coyuntura económica general.
- El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional

El SMI se puede revisar semestralmente, y el salario es fijado para cualquier actividad.

5.4. Liquidación y pago del salario

El artículo 29 de la LET dice que el abono del salario deberá realizarse de forma puntual, debe extenderse al trabajador un recibo en el lugar y fecha convenios de acuerdo con los usos y costumbres. El salario será abonado regular y periódicamente, no pudiendo exceder los períodos de un mes. Pueden pagar por períodos inferiores al mes (semanas, quincenas, etc.), considerándose este caso como un anticipo a cuenta de la liquidación definitiva.

En el caso de que el empresario no cumpla puntualmente su obligación de pago del salario, deberá abonar un interés anual por mora de 10% de lo adeudado.

5.5. Garantías del salario

Las garantías quedan reflejadas en el artículo 32 de la LET, y son:

- Tienen preferencia sobre cualquier otro crédito. El pago de sueldos para el empresario tiene preferencia ante cualquier pago, si la empresa no tiene con que pagarles se quedan con los productos fabricados.
- El SMI es inembargable en su totalidad, cuando el salario supere el SMI, no se considerará inembargable, los porcentajes se aplican sobre la cantidad que exceda del SMI, la inembargabilidad no rige cuando se trata de pensiones alimenticias al cónyuge o hijos.
- El Fondo de Garantía Salarial (Fogasa). Es un organismo autónomo de carácter administrativo adscrito al ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que garantiza a los trabajadores la percepción de salarios, incluidos los de tramitación, así como las indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral, pendientes de pago a causa de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores del empresario.

Tema 13

VICISITUDES DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. *Modificación de las condiciones del contrato de trabajo*

Las tres siguientes situaciones permiten al empresario llevar a cabo modificaciones más o menos intensas de la prestación laboral.

1.1 Movilidad funcional.

Se produce cuando el empresario varía las funciones realizadas por el trabajador en su actividad habitual. La ley establece limitaciones que se refieren principalmente a las exigencias por la titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, este último vendrá determinado en el convenio colectivo. Cuando los grupos profesionales no se encuentran definidos en el convenio colectivo, la movilidad funcional puede efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

Cuando existan razones técnicas u organizativas que la justifiquen, puede aplicarse la modificación para la relación de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes, aunque siempre por el tiempo imprescindible.

Esta movilidad funcional puede estar sometida a ciertos límites adicionales:

- Titulaciones o permisos habilitaciones (p.e. alguien que se le pida que conduzca y no tiene carnet de conducir).
- La dignidad del trabajador, no se puede utilizar la movilidad funcional para atentar contra la dignidad del trabajador. No puede utilizarse la movilidad funcional para situar al trabajador en un puesto de trabajo cuyas tareas no pueda cumplir con ánimo o intención de despedirlo.
- Es normal distinguir entre una movilidad funcional horizontal y vertical que a su vez puede ser ascendente o descendente.
 - ♦ La movilidad horizontal: el salario será el de la nueva tarea puede ser superior o inferior al que yo tenía.
 - ♦ La movilidad vertical: hay una mayor diferencia entre las diferentes prestaciones de servicio. Y puede ser:

- ◊ **Ascendente:** de categoría inferior a una superior, en este caso el salario será el de la categoría superior, pasado cierto tiempo el trabajador puede pedir que se consolide el ascenso siempre que lo permita el convenio colectivo.
- ◊ **Descendente:** pasa a una categoría inferior, garantías del trabajador seguirá percibiendo su salario, y tienen que ser de corta duración y justificado, muy excepcionalmente la ley permite una movilidad funcional entre grupos o categorías no equivalentes, pero siempre que halla razones técnicas u organizativas y siempre que esto sea de corta duración.

1.2. Movilidad sustancial de las condiciones de trabajo

Estas modificaciones sustanciales se producen por probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

La modificación tiene que contribuir o servir para lograr o mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de los recursos.

El estatuto nos dice que entre otras tendrá la consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo las que afecten a la jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento, y cuando la movilidad funcional exceda los límites de la ley.

Estas modificaciones se comunicarán:

- Si son de carácter individual, al trabajador y a sus representantes legales, con una antelación mínima de **30 días** a la fecha de su efectividad.
- Si son de carácter colectivo, se abrirá un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a **15 días**, tras su finalización el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos una vez transcurrido en el plazo indicado en el apartado anterior.

Tras la resolución del empresario, el trabajador tiene derecho a:

Extinguir el contrato y percibir una indemnización de **veinte días** de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

En caso colectivo. Reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado anterior.

Hay 3 supuestos de modificación:

1. Modificaciones sustanciales, individuales de condiciones de trabajo fijadas por fuentes distintas al convenio colectivo:

Son condiciones de trabajo que disfrutaban los trabajadores a título individual. (Una condición más beneficiosa.). Procedente de un pacto entre trabajador y empresario o solamente por el empresario. La modificación es fácil. Hay que notificarla con una antelación de al menos 30 días.

2. Modificaciones colectivas de condiciones de trabajo fijadas en fuentes distintas al convenio colectivo:

Las condiciones de trabajo proceden de pactos colectivos que no sean de convenio colectivo estatutario o por decisión unilateral del empresario o por defectos colectivos.

La ley nos dice que hay que negociar con los representantes de los trabajadores y además de buena fe para alcanzar un acuerdo. Son más fáciles.

Si hay acuerdo hay que cumplirlo.

Si no lo hay, el Empresario toma la decisión.

3. Modificaciones de trabajo establecidas en convenio colectivo:

Sólo pueden modificarse el horario, el régimen de horarios a turnos y sistemas de remuneración, trabajo y rendimiento. Necesariamente tiene que haber un acuerdo con los representantes de los trabajadores.

- Derechos del trabajador cuando se producen estas modificaciones.

Hay un procedimiento específico para impugnar estas decisiones del empresario. El juez tiene que decidir si la causa es justificada o no.

La ley dice: aunque la causa esté justificada, si la modificación afecta a la jornada, horario o régimen a trabajos a turnos, el trabajador puede pedir la extinción del contrato y recibirá una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 9 meses.

1.3. Movilidad geográfica.

Se produce por el traslado o desplazamiento del trabajador a otro centro de trabajo, en distinta localidad, que implique cambio de residencia. Esta movilidad es impuesta por el empresario unilateralmente. (No estamos hablando de desplazamientos por mutuo acuerdo). Son debidas a causas económicas.

Hay 2 situaciones:

- DESPLAZAMIENTO:

El desplazamiento es un cambio temporal de centro de trabajo que exige cambio de residencia (tengo que salir de la población donde vivo habitualmente).

Según la ley el empresario puede desplazar al trabajador durante no más de 12 meses en un periodo de 3 años.

El trabajador debe ser informado con una antelación suficiente y nunca inferior a 5 días laborales cuando la ausencia deba prolongarse por más de 3 meses.

La ley dice que el trabajador tiene derecho a 4 días de permiso por cada 3 meses de desplazamiento y el empresario acarrea con los gastos del desplazamiento. (El viaje no computa como tiempo de permiso).

- TRASLADO:

Es una modalidad de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Definición: hay una modificación del lugar de prestación de servicios que conlleva cambio de residencia y dura más de 12 meses o tiene carácter permanente.

Si el trabajador no está conforme tiene derecho a pedir la extinción del contrato, obteniendo 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades.

Hay de 2 tipos:

- **Individuales:** hay que notificar al trabajador la decisión con una antelación de al menos 30 días. El trabajador tiene derecho a una compensación por gastos (mudanza, viaje...)
- **Colectivos:** son aquellos que afectan a un grupo de trabajadores. Al menos al 10% de los trabajadores. Hay que negociar con los representantes de los trabajadores de buena fe, para llegar a un acuerdo.

- Derechos de los trabajadores:

El trabajador puede impugnar la decisión del empresario mediante un proceso específico. El juez decide si es justificado o no.

No se puede trasladar a un representante de los trabajadores si se puede trasladar o desplazar a otro trabajador.

2. Sucesión de la empresa (=transmisión de la empresa)

- El supuesto de hecho es: Una empresa, un centro de trabajo o unidad productiva autónoma se transmite a otro empresario. El que transmite se llama *cedente* y el que recibe se llama *cesionario*.

La empresa tiene que transmitirse y puede haber varios tipos de transmisión:

Inter vivos: Cualquier negocio jurídico en los que se transmita la propiedad o el uso de la empresa (la compra-venta, la fusión)

Mortis causa: Si alguien muere (empresario individual) y continua sus herederos.

- Efectos jurídicos de la sucesión de empresa. Hay 3 efectos:

1. Conservación del contrato de trabajo: por el solo hecho de la transmisión no se puede despedir a los trabajadores.
2. Subrogación del nuevo empresario en los derechos y deberes laborales del anterior.
3. Responsabilidad solidaria durante 3 años del cedente y del cesionario con respecto a las obligaciones nacidas antes de la transmisión.

3. Contratas y Subcontratas

Laboralmente interesa saber que sucede cuando un empresario subcontrata a otra empresa ó trabajador autónomo, su propia actividad ó tareas inherentes a su propia actividad. Ej.: en la construcción.

El ordenamiento laboral quiere: que el empresario que va a subcontratar su propia actividad comprueba que el otro empresario está al corriente en los pagos a la S. social.

Lo que quiere el derecho de trabajo es que mientras que dure la contratación e incluso un año después los 2 empresarios responden solidariamente de las obligaciones salariales y de S. social de los trabajadores de la segunda empresa.

4. Tráfico y cesión ilegal de trabajadores

El estatuto de los trabajadores prohíbe contratar trabajadores para cederlos a otras empresas, el objetivo de

esta regularización, es decir, lo que el derecho laboral quiere es que no haya un empresario ficticio.

ACLARACIONES:

- En caso de que se dé esta cesión ilegal, puede haber un delito así establecido en el código penal, aunque no haya responsabilidad penal puede haber un infracción de carácter laboral sancionable por la inspección de trabajo. Igual sucedía en las subcontratas se establece una responsabilidad solidaria entre cedente y cesionario de la mano de obra con respecto a las obligaciones laborales no sólo salariales y de Seguridad Social.
- Además la ley establece que los trabajadores tendrán derecho a adquirir la condición de trabajadores fijos a su elección en la empresa cedente o cesionaria.

La jurisprudencia dice: que a la hora de distinguirse entre la cesión y subcontratación ilegal es importante atender a una serie de datos si la empresa es una empresa real.

Tema 14

SUSPENSION Y EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. Causas de suspensión del contrato de trabajo

Al ser el contrato de trabajo un contrato en el que tiene mucha importancia la persona del trabajador, es lógico que pueda suspenderse en determinadas situaciones que afectan a la situación personal del trabajador (p.e. enfermedad, maternidad,... etc.). Por otro lado el contrato también puede suspenderse en caso de ejercicio de derechos constitucionalmente.

La suspensión consiste en el cese temporal de las obligaciones establecidas en el contrato y exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo; el Art. 45 del estatuto de los trabajadores establece las causas y los efectos de la suspensión del contrato, siendo estas unas veces imputables al trabajador, y otras a la voluntad de las partes y, finalmente aquellas que son ajenas a la voluntad de ambas partes.

Causas de suspensión que obligan a la reserva de puesto de trabajo

- Causas que afectan a la persona del trabajador.

Incapacidad temporal

Maternidad: en el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas, pudiendo hacer uso de estas el padre en caso de fallecimiento de la madre. Podrán optar porque el padre disfrute de las cuatro últimas semanas de forma interrumpida, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

Adopción o acogimiento de menores de 5 años: si el hijo adoptado es menor de 9 meses, el padre o la madre podrán suspender sus contratos por un período de 8 semanas. Y si el hijo es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de 6 meses.

Riesgo por el embarazo

Excedencia para el cuidado de hijo o familiar, en principio esta previsto de un año con reserva de puesto de trabajo.

Ejercicio de cargo público: Se indica que por la designación o elección para un cargo público que imposibilite

la asistencia al trabajo se concederá una excedencia forzosa. El reingreso deberá ser solicitado dentro del siguiente al cese en el cargo público.

Ejercicio de funciones sindicales: Siempre que estas sean de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria.

Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias: no se puede suspender al trabajador sólo de sueldo; si se aplica esta causa, deberá ser de sueldo y empleo simultáneamente.

- Causas vinculadas al funcionamiento de la empresa

Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción: derivadas de fuerza mayor, en este caso la suspensión se producirá cuando se desprenda del expediente oportuno que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.

- Causas relacionadas al ejercicio de derechos colectivos

Por el ejercicio del derecho de huelga: en estos casos se considera suspendido el contrato siempre que se trate de una huelga legal, ya que el ejercicio ilegal de la misma puede llevar a la extinción de la relación laboral.

Por cierre legal de la empresa o cierre patronal: Afecta también a los trabajadores que no se hayan adherido al conflicto que motivó tal situación.

Causas de suspensión que sólo otorgan al trabajador un derecho preferente al reingreso de las vacantes que se vayan produciendo

Excedencia voluntaria: los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a solicitar una excedencia voluntaria por un período mínimo de 2 años y un máximo de 5 años, esta excedencia puede volver a solicitarla por una sola vez más, siempre que hayan transcurrido, por lo menos 4 años desde el final de la primera.

2. Extinción del contrato de trabajo

Consiste en la desaparición de los derechos y deberes del contrato de trabajo de forma definitiva.

Una manera de clasificar los despidos es atender a la causa que justifica la decisión del empresario, en nuestro derecho sólo es posible despedir a un trabajador si existe una causa razonable permitida por el derecho, por tanto el despido es un institución causal y que tiene que estar contemplado por las normas.

Según el tipo de causas se clasifica al despido

- Despido por motivos personales.
- Despidos por causas económicas, técnicas, organización de producción.

Y también hay otra forma de clasificar los despidos:

- Despidos colectivos
- Despidos individuales

2.1. Causas de extinción del contrato de trabajo

La extinción del contrato de trabajo puede deberse a diversas causas:

- Por voluntad de las partes, y estas pueden ser:
- Por mutuo acuerdo de las partes
- Por las causas consignadas válidamente en el contrato
- Por expiración del tiempo convenido
- Por voluntad del trabajador:
- Por dimisión del trabajador
- Por incumplimiento contractual del empresario
- Por causas ajenas a ambos:
- Por muerte, jubilación, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica del contratante.
- Por muerte, invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

2.2. Despido disciplinario

Causas:

Se produce por decisión del empresario, basada en un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones contractuales del trabajador. El estatuto de los trabajadores considera incumplimientos contractuales las siguientes acciones:

- Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad.
- Indisciplina o desobediencia
- Ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajan en la empresa.
- Trásgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- Embriaguez habitual o toxicomanía se repercuten negativamente en la actividad laboral.

Forma:

Ser notificado por escrito al trabajador, mediante una carta de despido.

El plazo para llevar a cabo el despido será de 60 días siguientes a la fecha de conocimiento del incumplimiento del trabajador; dentro de los 6 meses de haberse cometido la falta.

Cuando el trabajador despedido es un representante legal o delegado sindical, se procederá a la apertura de un **expediente contradictorio**, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que pertenece, si los hubiere.

Si el trabajador no está de acuerdo con la decisión del empresario, deberá proceder, en un plazo máximo de 20 días, contra el despido.

Procedimiento

- Presentación de demanda de conciliación ante el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales dentro del plazo de 20 días hábiles.
- La autoridad judicial intentará conseguir un acuerdo entre las partes. Si no se llega a un acuerdo, el trabajador deberá presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

Una vez celebrado el juicio, el juez dictará sentencia, pudiendo declarar el despido:

- **Procedente:** si quedan acreditadas las causas alegadas por el empresario o la certeza de las causas objetivas. En este caso el juez decidirá la extinción de la relación laboral sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación. En el caso de despido por causas objetivas, el trabajador hace suya la indemnización que se le entregó en el momento del despido y se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable.
- **Improcedente:** Si no quedan debidamente acreditadas las causas alegadas para el despido o cuando no se hubiesen cumplido las exigencias formales establecidas. En este caso, el juez dará opción a la empresa para:
 - Readmitir al trabajador, en cuyo caso el empresario deberá comunicárselo al trabajador por escrito, indicándole la fecha de la readmisión y pagándole los salarios dejados de percibir. En el caso de despido por causas objetivas el trabajador deberá reintegrar la indemnización percibida.
 - Indemnizar al trabajador, en cuyo caso tendrá derecho a una indemnización de 45 días de salario por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades.
- **Nulo:** Cuando tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se produzca por violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Éste deberá ser readmitido de forma inmediata en el puesto que venía desempeñando, debiendo, la empresa abonarle los salarios dejados de percibir desde que el despido tuvo lugar.

2.3. Despido por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción

Causas:

Se produce cuando, sin causas imputables al trabajador, se observan defectos en la prestación del trabajo, de tal índole, que lo justifican. El estatuto de los trabajadores contempla las siguientes:

- Ineptitud del trabajador sobrevenida después de realizar el contrato.
- Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido, como mínimo 2 meses desde que se introdujo la modificación. Si la empresa ofrece curso de reconversión, puede suspenderse el contrato por un período máximo de tres meses, durante este tiempo se le abonará el salario medio que viniera percibiendo.
- Necesidad objetiva de amortizar puestos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a un número de trabajadores inferior al considerado para el despido colectivo.
- Faltas de asistencia al trabajo, aunque sean justificadas, de forma intermitente que alcance
 - ♦ Al 20% de jornadas hábiles en dos meses continuados.
 - ♦ Al 25% de jornadas hábiles en cuatro meses discontinuos.

No se contabilizarán a estos efectos las faltas debidas a accidentes de trabajo (AT), enfermedades profesionales, maternidad, permisos, vacaciones, huelgas legales,...

- En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados para la ejecución de planes y programas públicos sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias anuales, por la insuficiencia de la correspondiente consignación presupuestaria para el mantenimiento del puesto de trabajo de que se trate.

Forma:

Este tipo de despido deberá:

- Comunicarse al trabajador por escrito expresando la causa (carta de despido).
- Indemnizarle con 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades.

- Concederle un plazo de preaviso de 30 días, desde la comunicación escrita.

2.4. Despido colectivo

Causas:

Deben existir razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considera que el despido es colectivo cuando afecta:

- ***A la totalidad de la plantilla cuando el número de trabajadores en la empresas es mayor de cinco.***
- ***En un período de noventa días a:***
 - ◊ ***A 10 trabajadores en empresas de menos de 100.***
 - ◊ ***El 10% de los trabajadores en empresas con más de 100 trabajadores y menos de 300.***
 - ◊ ***30 trabajadores en empresas de más de 300.***

También puede producirse despido colectivo por causa de fuerza mayor definitiva, cuando se producen hechos extraordinarios imprevisibles o inevitables que imposibilitan, definitivamente, el desarrollo del trabajo, siempre que su existencia sea debidamente constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados.

Procedimiento:

En todos estos casos se solicitará una autorización pertinente para extinguir los contratos conforme al expediente de regulación de empleo (ERE).

- Si el expediente de regulación de empleo lo inicia la empresa y no es por causa de fuerza mayor:
 - ◆ Solicitud de aprobación de ERE
 - ◆ Apertura de un periodo de consultas
 - ◆ Comunicación a la autoridad laboral del resultado de las consultas efectuadas una vez concluido el período correspondiente.
 - ◆ Resolución por la autoridad laboral del expediente en el plazo de 15 días naturales, y si no se resolviera en el plazo indicado se entenderá autorizada la medida propuesta
- Cuando el expediente proviene de la existencia de fuerza mayor:
 - ◆ Lo solicita la empresa acompañado de todos los medios de prueba que estime necesario.
 - ◆ Comunicación a los representantes legales de los trabajadores de tal actuación.
 - ◆ Resolución por la autoridad laboral del expediente en el plazo de 5 días desde la solicitud.

Indemnizaciones:

Serán de 20 días de salario por año de servicio prestado con un máximo de 12 mensualidades.

Tema 15

NOCIONES BASICAS DEL DERECHO SINDICAL

1. La libertad sindical.

Actualmente, la sindicación se encuentra regulada en los siguientes ámbitos:

En la **constitución española**, en la cual se desarrollan las siguientes limitaciones y derechos.

Limitaciones:

Las fuerzas o instituciones y demás cuerpos sometidos a disciplina militar.

Los funcionarios.

El contenido básico de la libertad sindical comprende el derecho a:

- ◆ Fundar sindicatos.
- ◆ Afiliarse libremente.
- ◆ Formar confederaciones.
- ◆ Fundar organizaciones sindicales internacionales y afiliarse a las mismas.
- ◆ En el Estatuto de los trabajadores en el título II: de los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa.
- ◆ En la Ley Orgánica (LO en adelante) 11/85 de Libertad sindical.

En la ley sindical se hacen mención a los derechos para la creación de los sindicatos, que son:

- Redactar sus estatutos y reglamentos, así como preocuparse de su gestión.
- Constituir federaciones y confederaciones y organizaciones internacionales.
- Para que sean suspendidos o disueltos es necesaria la intervención de la autoridad judicial.
- El ejercicio de la actividad sindical dentro y fuera de la empresa.

Los sindicatos más representativos tienen los siguientes derechos:

- ◆ Representan a los trabajadores ante las Admón. Públicas.
- ◆ Negociación colectiva.
- ◆ Participan en la determinación de las condiciones de trabajo ante las Administraciones públicas.
- ◆ Participan en la resolución de conflictos de trabajo en los que no deba intervenir un juez
- ◆ Promueven la elección de representantes de los trabajadores
- ◆ Obtienen cesiones temporales en el uso de inmuebles patrimoniales públicas

2. La representación de los trabajadores en la empresa

La participación de los trabajadores en la empresa se materializa a través de:

- ◆ **Delegados de personal:** Es un órgano de regulación de los trabajadores que deberá existir en empresas que tengan más de 10 y menos de 50 trabajadores.
- ◆ **Comités de empresa:** Se concibe como un órgano de representación de los trabajadores en empresas con 50 o más

trabajadores. Al contrario que los delegados de personal, este es un órgano colegiado, por lo cual para su funcionamiento será preciso nombrar entre sus miembros un presidente y un secretario.

Competencias:

Los delegados y comités de empresa tienen las siguientes competencias, reconocidas en el Art. 64 del estatuto de los trabajadores:

- ◆ Recibir información sobre el sector en el que se encuentra la empresa.
- ◆ Conocer el balance, cuenta de resultados, memoria y demás documentos que deban conocer los socios.
- ◆ Emitir informes sobre: plantilla, jornadas y traslado de instalaciones, formación, sistemas de organización y control de trabajo y estudio de tiempos, sistemas de primas o incentivos, valoración de puestos, clasificación profesional.
- ◆ Recibir información sobre los contratos celebrados por escrito y previsiones de realizar nuevos contratos.
- ◆ Estar presente, si el trabajador lo desea, en la firma del finiquito.
- ◆ Conocer datos sobre absentismo, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales.
- ◆ Vigilar el cumplimiento de las normas en materia laboral, Seguridad social, seguridad e higiene y empleo.
- ◆ Ser informado de las sanciones por faltas muy graves.
- ◆ Negociación colectiva
- ◆ Informar al INEM sobre contratación.

Garantías para los delegados de personal

El estatuto de los trabajadores reconoce las siguientes garantías para los delegados de personal y miembros del comité de empresa:

- ◆ Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves y muy graves, en el que serán oídos el interesado, el comité o el resto de delegados de personal.
- ◆ En los casos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o de movilidad geográfica, ellos tienen preferencia para mantenerse en el mismo puesto.
- ◆ No pueden ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni en el año siguiente a la terminación de su mandato.
- ◆ Expresar libremente su opinión y publicar y distribuir publicaciones.
- ◆ Disponer de un conjunto de horas mensuales, retribuidas, para el ejercicio de las funciones de representación.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales. Las secciones sindicales estarán representadas por delegados sindicales cuando se den las siguientes condiciones: que la sección sindical cuente con representantes en el comité o centro de trabajo y la empresa ocupe a más de 250 trabajadores.

3. Los conflictos colectivos

El conflicto colectivo es la discrepancia surgida en las relaciones laborales, protagonizada por un conjunto de trabajadores que persiguen un interés colectivo. Cuando los trabajadores y el empresario no llegan a un acuerdo en sus negociaciones, ambos pueden tomar diversas medidas para tratar de solucionar el conflicto surgido. Estas medidas son las siguientes: el conflicto colectivo de trabajo, la huelga y el cierre patronal.

Conflictos colectivos de trabajo

Mediante los conflictos colectivos de trabajo se pretenden solucionar los desacuerdos que afecten a los intereses generales de los trabajadores. Pueden ser de dos tipos:

- Conflictos de aplicación, que aparece como consecuencia de la aplicación de una norma.
- Conflicto de intereses, que pretende modificar.

¿Quiénes están legitimados para iniciar un conflicto colectivo, así como su tramitación y terminación?

♦ **Legitimación:** Están legitimados para promover conflictos colectivos:

- ◊ Los representantes de los trabajadores
- ◊ Los empresarios o sus representantes.
- ◊ **Tramitación:** se inicia mediante una solicitud escrita, en la que deben constar todos los datos de los interesados. Esta solicitud se presentará ante la autoridad laboral competente de la provincia. Ésta (autoridad laboral) enviará copia del escrito a la otra parte en el plazo de 24 horas y, en el plazo de 3 días, citará a las partes.
- ◊ **Terminación:** el conflicto colectivo puede concluir de cualquiera de las siguientes formas:
 - Por acuerdo entre las partes.
 - Por nombramiento de uno o varios árbitros cuya solución deberá ser acatada por las partes.
 - A través del Juzgado de lo Social o Sala competente.

4. La huelga y el cierre patronal.

huelga

Es la interrupción de la prestación de trabajo por parte de los trabajadores, con el fin de imponer ciertas condiciones o manifestar una protesta.

Procedimiento: para que la huelga sea legal se debe seguirle siguientes procedimiento:

- ◆ Acuerdo de los representantes de los trabajadores, por votación de los propios trabajadores o por acuerdo de las organizaciones sindicales.
- ◆ Comunicación por escrito, tanto a los empresarios afectados por la huelga, como a la autoridad laboral. Esta comunicación deberá hacerse 5 días naturales antes de la fecha de inicio.
- ◆ Creación del **comité de huelga**, que deberá hacer las gestiones necesarias para resolver el conflicto, así como garantizar los servicios mínimos de la empresa.

La conclusión de la huelga se produce mediante acuerdo entre los trabajadores, representados por el comité de huelga, y el empresario. Si no se llegase a acuerdo entre las partes podrá mediar, para la resolución, tanto la Inspección de trabajo como un arbitraje, este último impuesto por el gobierno, cuyas decisiones obligan a ambas partes.

Efectos: la participación en huelga legal no da derecho al empresario a sancionar al trabajador. La relación laboral queda en suspenso. El ejercicio del derecho a la huelga no concluye la relación laboral. Sin embargo, durante la huelga, el trabajador **no tendrá derecho a percibir salario**. La participación en huelga ilegal da derecho al empresario a sancionar al trabajador incluso con el despido (despido disciplinario).

Cierre patronal

Es la clausura del centro de trabajo por parte del empresario cuando se produzcan situaciones de:

- ♦ Peligro de violencia hacia las personas o las cosas
- ♦ Situaciones que impidan el proceso normal de producción.

Se comunicará a la autoridad laboral en el término de doce horas y el centro de trabajo deberá reabrirse una vez terminado el conflicto que lo produjo.

El cierre patronal llevado a cabo cuando se dan los presupuestos legales para ello produce la suspensión del contrato de trabajo y no hay obligación de pagar el salario. El cierre patronal ilícito no produce ningún efecto, pues aunque el trabajador se vea imposibilitado para prestar su trabajo sigue teniendo derecho a su salario.

5. Convenio Colectivo

El contenido de un convenio colectivo se distingue entre:

- **Contenido normativo:** aquel que regula las condiciones de trabajo, el contenido mínimo del convenio, asimismo es contenido del derecho laboral. El contenido mínimo está compuesto por:
 - Determinación de las partes que lo conciertan.
 - Ámbito personal, funcional, territorial y temporal. Una vez cumplido el plazo de duración, y hasta la aprobación de un nuevo convenio sustitutorio del anterior, se mantiene la vigencia del contenido normativo del convenio.
 - Cláusula de inaplicación o descuelgue.
 - Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo e preaviso para dicha denuncia
 - **Contenido obligatorio:** recoge los derechos y deberes entre las partes pactantes, así como las responsabilidades que se generan por el incumplimiento de estos

derechos y deberes por parte de cualquiera de ellas.

- **Comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras**, para entender sobre las cuestiones atribuidas y determinación de los procedimientos, para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión.

1

Derecho Empresarial I

Ley Orgánica

Ley Ordinaria, D. Legislativo y D. Ley

Contrata

Constitución 1978

Firman un contrato de puesta a disposición