

TEMA 1. RELACIONES DE TRABAJO Y DERECHO DEL TRABAJO

EL TRABAJO PUEDE SER DE DIFERENTES TIPOS Y SE DISTINGUE ENTRE:

- **TRABAJO ONEROSO O BENÉVOLO:** El trabajo oneroso es aquel que recibe una contraprestación económica por desempeñar el trabajo. Es un trabajo asalariado y el trabajo benévolo ninguna prestación económica (ayudar a la vecina con las mudanzas)
- **TRABAJO POR CUENTA PROPIA O POR CUENTA AJENA:** Se entiende el trabajo por cuenta propia cuando el empresario es la persona que ejecuta ese trabajo, nadie va detrás de él pidiéndole explicaciones y si le apetece trabaja y sino no trabaja. El salario que va a percibir va a depender del trabajo (de la cantidad de trabajo que éste haga).

El trabajo por cuenta ajena es totalmente diferente puesto que tiene un horario estipulado, un sueldo y unas normas y se esto no lo cumple probablemente le impondrán una sanción incluso pueden echarle.

• EL TRABAJO PUEDE SER LIBRE O FORZOSO:

Se entiende por trabajo libre aquel trabajo que cada persona elige llevarlo a cabo libremente, sin coacciones (mundo actual). El trabajo forzoso es aquel que se le impone a un trabajador le guste o no le guste; el ejemplo más claro eran los esclavos en la Edad Media.

Nosotros estudiaremos todo tipo de trabajos que sean por **Cuenta Ajena, dependiente, voluntario y remunerado**. Este tipo de trabajo se rige por el Estatuto de los Trabajadores excepto los funcionarios que tienen otra normativa laboral diferente del resto de los trabajadores.

CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO:

Es la rama del Derecho que regula el sistema de relaciones laborales y regula el trabajo.

CLASES DE DERECHO DEL TRABAJO:

- **DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO:** Éstos son las relaciones entre el trabajador de manera individual y el empresario.
- **DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO:** Se trata de las relaciones entre los representantes de los trabajadores y el empresario.

Se entiende como representantes de los trabajadores una agrupación de personas (sindicatos) que defiende y negocian los derechos y sus intereses y también se encargan de regular las condiciones del trabajo, esto se conoce con el nombre de Convenio Colectivo.

FINES Y FUNCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO:

El Derecho del trabajo existe para regular la actividad de los trabajadores y esto es muy necesario aunque le demos poca importancia.

La finalidad del Derecho del Trabajo es la finalidad **Tuitiva** que es la finalidad de protección de los trabajadores. Así nació el derecho del Trabajo. Cuando nació el Derecho del Trabajo nació el movimiento obrero que en un principio fue ilegalizado ya que las primeras medidas fueron muy violentas ya que los trabajadores se dedicaban a cerrar fábricas, agredir a empresarios, destrozar el mobiliario, etc...

En esta época el proletariado es protegido por el movimiento obrero y desde este momento nacen las primeras leyes que se conocen como las **Leyes de Fábricas** (finales del siglo XI).

Las primeras leyes se dictaron para proteger a colectivos concretos en España ya que al principio protegieron a las mujeres y niños, hubo también un recorte de la jornada laboral que eran de unas 14 o 16 horas al día (establecer el descanso dominical, se empieza a proteger los accidentes de trabajos).

En 1.900 se dictan las Leyes sobre la Seguridad en el Trabajo y ya empiezan a existir las vacaciones retribuidas pero esta Ley sólo era aplicada a los trabajadores de las fábricas y no al resto de trabajadores que trabajaban en el campo o en otros lugares.

FINALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO:

- **FINALIDAD TUTITIVA**
- **FINALIDAD COMPENSADORA:** Ésta consiste en elevar la condición del trabajador lo más posible para que empresario y trabajador jueguen y actúen en las mismas condiciones; si éstas no son iguales, parecidas.
- **FINALIDAD DE ESTABLECER UN SISTEMA DE RELACIONES LABORALES:**

Los sindicatos es la mejor forma para regular el mercado laboral, para relacionar a los trabajadores y a los empresarios para conseguir mejoras en la situación laboral.

- **FINALIDAD DE RENDIMIENTO:**

El trabajador tiene una serie de derechos mínimos e irrenunciables, también tiene una serie de deberes. Un ejemplo claro son las vacaciones, derecho de cogerlas por parte del trabajador, pero también tiene la obligación de llegar a la hora a su trabajo y dar un determinado rendimiento.

TEMA 2. ORIGEN, FORMACIÓN Y EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

ORÍGENES DEL DERECHO DEL TRABAJO:

El Derecho de Trabajo nació en la Revolución Industrial con las **Leyes de Fábricas** a principios del siglo XX. Desde este momento se empieza a proteger a los trabajadores de todos los sectores de actividad y regulando todas las situaciones.

Las leyes de Fábricas se plasmaron en la Ley de Contrato de trabajo de 1.931 era una norma donde se recogen los derechos mínimos de los trabajadores, desde este instante se toleran los sindicatos, se permitía de negociación colectiva y la huelga se considera un derecho. Esta situación cambió en los años 30 con la llegada de la guerra civil, **En 1.938** se estableció la **fuerza del trabajo**, que partió de unos **principios**:

- **EL TRABAJO DIGNIFICA AL HOMBRE:** y la mujer se quedaba en casa de ama de casa y cuidando a los hijos; el hombre se iba a trabajar.
- **LA LIBERTAD SINDICAL SE PROHIBÍA**
- **APARECIÓ EL SINDICATO VERTICAL:** Todos los trabajadores estaban obligados a afiliarse en este Sindicato Vertical.
- **NO HABÍA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:** Con ello se indica que no existían los sindicatos.
- **HABÍA ORDENANZAS DEL TRABAJO PARA CADA SECTOR**
- **LA HUELGA ERA UN DELITO**

Todas estas medidas provocaron un descontento generalizado por parte de los trabajadores y a partir de 1.975 surge la libertad sindical, la huelga es un derecho fundamental, se empiezan a crear normas que ayudan al derecho del trabajo y desde entonces el Derecho del Trabajo evoluciona de manera significativa y evoluciona

muy rápido.

Con este último apunte se indica que constantemente existen reformas en materia laboral, en el ordenamiento laboral español en comparación con otros países.

Ordenamiento laboral español en el Derecho Comparado.

Podemos hacer diversas **comparaciones entre España y otros países** como por ejemplo Estados Unidos:

- En España la seguridad social es pública y por ello nuestros salarios son más bajos que los de Estados Unidos ya que el empresario tiene que cotizar a la seguridad social por el trabajador. En Estados Unidos la seguridad social es privada y si no cotizaste o no tienes un seguro privado no te atienden el el médico.
- En Estados Unidos te pueden despedir en cualquier momento sin previo aviso y sin ningún motivo, además aquí no existen indemnizaciones. En España si una persona es despedida sin causa justificada tiene derecho a que le indemnicen.
- En Estados Unidos la pensión de jubilación es privada , en España es pública.

Por todos estos motivos y más no mencionados los sueldos en España son más bajos porque tenemos un numero mayor de prestaciones y servicios públicos en comparación con Estados Unidos.

En la actualidad los empresarios piden más flexibilidad y esto supone un recorte de los derechos de los trabajadores, es decir, esta flexibilidad perjudica al trabajador.

El empresario se queja de que en la actualidad el trabajador está sobreprotegido ya que disponen de muchos derechos laborales y sociales y por este motivo los empresarios demandan más flexibilidad.

TEMA 3. LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Las fuentes del Derecho es aquello donde emana el Derecho donde nosotros podemos encontrar nuestros derechos y nuestros deberes.

TIPOS DE FUENTES:

- LEY
- LA COSTUMBRE
- LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO

El *Estatuto de los Trabajadores* es una Norma Jurídica, Ley Ordinaria.

Tipos de Leyes:

- LEY ORDINARIA
- LEY ORGÁNICA
- CONSTITUCIÓN
- DECRETOS LEYES
- DECRETOS LEGISLATIVOS

La Constitución es la más importante y ninguna norma puede ir contra es ley ya que esa norma puede derogarse. **La Constitución es la Norma de mayor rango.**

ESTADO DE NECESIDAD:

Cuando en una situación concreta está en juego tu vida y la del otro y si el otro muere por salvarte tú eso es totalmente lícito.

Después de definir el estado de necesidad hay que indicar que en la Constitución los derechos tienen diferente protección dependiendo del lugar donde se ubique.

- Derechos Fundamentales: Como el derecho a la vida, derecho a la integridad a la vida (artículos del 14 al 29).
- Principios de la Política Social y Económica: Como el derecho a la vivienda, derecho al trabajo. Tú no puedes ir y decir según la Constitución tengo un derecho al trabajo y que un empresario te de un puesto de trabajo. Estos principios lo que es informar a los poderes públicos a la hora de dictar normas.

De mano está de los poderes y Administración Pública de hacer todo lo posible para que la gente tenga una orientación para el poder público.

La Constitución como fuente del derecho del trabajo.

En materia laboral también existen derechos fundamentales como el **derecho a la huelga** por parte de los trabajadores asalariados y funcionarios, pero este derecho tiene sus limitaciones como todas la normas.

Otro derecho fundamental es la **libertad sindical**. Esta libertad sindical existe en España pero en otros países no, ni tanta pluralidad sindical como en España. Es un Derecho Fundamental. Ejemplo: En otro país distinto al de España si el trabajador no está afiliado al sindicato de la empresa es despedido automáticamente, por ello cuando comienza a trabajar por primera vez tiene la obligación de afiliarse en el sindicato de la empresa.

Otro Derecho Fundamental es la libertad de negociación colectiva.

Fuera de los Derechos Fundamentales existe el Derecho del Trabajo.

CONFLICTO COLECTIVO:

Los trabajadores y el empresario están enfrentados y una de las partes protesta.

El empresario NUNCA puede bajar el sueldo a un trabajador cuando éste llega tarde o no cumple con un rendimiento o cualquier otra situación, tampoco te pueden multar EXCEPTO en el caso de cierre patronal.

Las medidas que puede tomar el empresario porque está descontento es el **cierre patronal. Esta es una situación temporal.**

Un empresario puede cerrar su empresa cuando este considere oportuno (en este caso indemniza a los trabajadores). Hay que indicar que la Huelga tiene más protección que el cierre patronal.

El cierre patronal se lleva a cabo cuando nadie viene a trabajar, existe una huelga por parte de los trabajadores y no tiene personal para llevar a cabo su actividad (Aceralia).

NO SE PUEDE REALIZAR UN CIERRE PATRONAL ANTES DE UNA HUELGA.

Al cierre patronal debe de llevarse a cabo cuando los trabajadores pueden estropear el material de la empresa, o no vengán los trabajadores a trabajar.

PIQUETES INFORMATIVOS: Son aquellos que te informan sobre la situación de la empresa, en qué

condiciones trabajan, qué es lo que reivindican, éstos solo informan a los ciudadanos y este tipo de piquetes son legales. Los piquetes que no son legales son los que te intimidan , queman papeleras, coches, etc

DIFERENCIA ENTRE LEY ORGÁNICA Y LEY ORDINARIA:

En la Ley Orgánica se necesita mayoría absoluta en el parlamento y en la Ley Ordinaria se necesita mayoría simple.

Ejemplo de Ley Orgánica: Ley de extranjería, código penal, libertad sindical.

En la Ley Orgánica se desarrollan los Derechos Fundamentales.

En la Ley Ordinaria se regula el resto de materias.

En la mayoría absoluta tiene que ser el 50% + 1 de los matriculados (de los que pueden votar).

En la mayoría simple se cuentan todos los asistentes de la sesión y es el 50% + 1 (más votos a favor que en contra).

SALARIO DE TRAMITACIÓN:

Es el salario que te corresponde desde que te despiden sin causa justificada hasta que sale la sentencia tienes derecho al salario de tramitación si el despido es improcedente o nulo; cuando es nulo tienes el derecho de que te readmitan en la empresa.

La suspensión de los salarios de tramitación es un Decreto-Ley y que cuando el año pasado hubo la huelga general.

DIFERENCIA ENTRE DECRETO-LEGISLATIVO Y EL DECRETO-LEY:

Ambas son tipos de normas con rango de ley.

- **Los Decretos Leyes:** Son elaborados por el gobierno porque se lo permite la Constitución y los elaboran por razones de urgencia excepto que sean Derechos Fundamentales.

Ejemplo: Inundaciones en Valencia, en estos casos son para los que se dictan los decretos leyes, casos de urgencia, extraordinario, urgencia, necesidad.

Ahora este decreto ley se usa de manera abusiva ya que el gobierno dicta decretos leyes con rango de ley en la mayoría de los casos no son de urgencia como el Decretazo (huelga general el año pasado). Cuando el gobierno elabora un decreto ley es o no aceptado por el parlamento.

- **Los Decretos legislativos:** Son normas con rango de ley que dicta el gobierno pero en este caso tienen que tener autorización previa del Parlamento, el parlamento le dice que límites tiene el gobierno para elaborar esa norma. El parlamento le da al gobierno una serie de bases para que haya ese decreto legislativo y si no se cumplen estas bases el decreto no tiene rango de ley.

El Estatuto de los Trabajadores es un Decreto Legislativo.

La ley de Seguridad Social es un Decreto Legislativo.

Estas materias , tanto el Estatuto de los Trabajadores como la ley de la Seguridad Social cambian con tanta

frecuencia que hay que pararse un momento a recopilar lo que está vigente y plasmarlo en un texto único.

FUENTES DEL DERECHO COMUNITARIO Y DEL DERECHO INTERNACIONAL:

- **DERECHO INTERNACIONAL**: Es de obligado cumplimiento, aquí no existen mecanismos de ejecución de incumplimiento de los actos, se ponen sanciones, embargos por no cumplirlos, pero en ocasiones cuando un estado se niega a cumplir la única salida es la ruptura de las relaciones diplomáticas.
- **DERECHO COMUNITARIO**: La situación cambia porque en determinadas materias el Estado tiene que cumplir los derechos comunitarios y si no cumple lo llevan al Tribunal. Es de obligado cumplimiento y la U.E. puede dictar normas , éstas pueden ser de tres tipos:

└─ Reglamentos

└─ Directivas

└─ Decisiones

.- Reglamentos: Son Reglamentos Comunitarios las normas de la U.E. cuyo contenido vincula a todos los estados que forman parte de la U.E. Esto significa que una vez que se publica en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOVE) esa norma entra en vigor y su contenido es de obligado cumplimiento para todos los estados miembros y además jerárquicamente estas leyes son de mayor rango a las nuestras, a las de nuestro país. Estas vinculan en su totalidad a los estados miembros.

.- Directivas: Normas comunitarias que establecen objetivos. No son obligatorias , al establecer un objetivo las directivas exigen a cada estado que cumpla con ese objetivo a su manera.

La transposición de una directiva puede venir por leyes y reglamentos o incluso por convenios colectivos.

.- Decisiones: Son como los reglamentos pero en pequeño ya que la decisión vincula en sus propios términos a su cumplimiento pero a un Estado o varios en concreto no a todos los estados de la U.E. Aquí se concreta que Estado tiene que cumplir y elaborar esas decisiones.

En cuanto al Derecho Internacional en materia de trabajo destaca la OIT esta trata fundamentalmente de establecer unas condiciones laborales mínimas entre todos los países.

La OIT ha elaborado muchos convenios colectivos más de 200 y España es el país que más los ha ratificado.

En la OIT existen normas mínimas como edad mínima para empezar a trabajar pero esta no tiene un poder coactivo para exigir el cumplimiento de un convenio. Aquí no existe un determinado convenio. No existen multas para aquellas es publicado que país incumple los convenios.

REGLAMENTO NACIONAL:

Son normas jurídicas que desarrollan y lo llevan a cabo los reglamentos.

.- Tipos de Reglamentos:

REALES DECRETOS: Los aprueba el Consejo de Ministros, éstos son inferiores a la ley.

ORDENES MINISTERIALES: Las aprueban los ministros y éstos son inferiores a la ley e incluso son

inferiores a los reales decretos.

CONVENIOS COLECTIVOS: Son normas jurídicas y éstos son acuerdos entre el empresario y los representantes de los trabajadores.

En el resto de países los convenios colectivos son contratos. España es el único estado que el convenio es una rama jurídica.

Esta es una rama jurídica siempre y cuando se elabore por el estatuto de los trabajadores.

El convenio colectivo puede negociarlo los representantes unitarios o los representantes sindicales.

Se dice que existe un doble canal de representación.

Representantes sindicales: Son los sindicatos y representan a sus afiliados.

Representantes unitarios: Representantes elegidos por los trabajadores (elecciones sindicales) y éstos representan a todos los trabajadores de la empresa (delegados de personal, comités de empresa).

Estos dos órganos pueden negociar un convenio colectivo y éste puede convertirse en una norma jurídica y por ello se aplican a todos los trabajadores del ámbito en cuestión. Se puede ser representante unitario y sindical a la vez para ello tiene que darse unas mayorías. Desde este momento el convenio colectivo recibe el nombre de **ESTATUTARIO**, desde ese momento es una norma y tiene eficacia general y se aplica a todos los trabajadores y es de obligado cumplimiento para todos los trabajadores.

Convenio Colectivo No Estatutario: No se aprueba siguiendo las reglas de los Estatutos de los Trabajadores. En estos casos el Convenio Colectivo no es una norma jurídica es un contrato, sólo se aplica a quienes están representados por las partes firmantes.

Principios de las Normas (aplicación de las normas):

- **PRINCIPIO DE JERARQUÍA:** La norma superior en rango deroga la de menor rango.
- **PRINCIPIO DE SUCESIÓN DE NORMAS:** Toda ley posterior deroga a la de menor rango.
- **PRINCIPIO DE ESPECIALIDAD:** Entre dos normas del mismo rango y ambos se contradicen prevalece la norma especial.

Ejemplo: La jornada laboral máxima es de 9 horas pero en el sector de la hostelería, la jornada máxima es de 10 horas en especial (la del sector hostelero).

También el Estatuto de los Trabajadores dice que dos normas del mismo rango que se contradigan nosotros nos decantamos por la norma más favorable para el trabajador pero lo complicado es saber cual de las 2 ramas es la mas favorable para el trabajador la norma que sea mas favorable se va a aplicar es su conjunta y en cómputo anual. No se coge la más favorable pero el trabajador de un convenio y después se va a otro convenio y se coge también lo más favorable. Se escoge un convenio y se aplica toda su normativa tanto la parte buena como la mala.

- **PRINCIPIO DE SUPLEMENTARIEDAD:** Es el que se basa la normativa laboral. Ésta se basa en escalones:
- **La Ley:** Establece unas condiciones mínimas y esto significa que por debajo de esas condiciones no se te puede dar por encima si. (ej. Salario mínimo).
- **Convenio Colectivo:** Puede dar más que la que dice la ley pero nunca menos de lo que dice la ley.

- Contrato Individual: Puede dar más que lo que se plasma en la ley y convenio colectivo pero nunca se puede dar de menos.

Ejemplo:

Ley: 450 €

Convenio: 500 €

Contrato: El empresario no puede darle menos de 500 €. Esto se conoce como derecho necesario relativo. No se puede dar menos pero si te pueden dar más que lo estipulado en el convenio.

En el **Derecho Relativo Absoluto** no se puede dar de más ni de menos, se da lo que está estipulado.

¿Qué norma es el contrato de trabajo?

El contrato no es una norma jurídica pero si es una fuente del Derecho. Aquí está presente la autonomía laboral donde se recogen derechos y deberes laborales del contrato. No se puede firmar legalmente un contrato cuando no cumple el principio de complementariedad. El contrato de trabajo te puede dar más pero nunca menos de lo que dice el convenio o la ley.

Ejemplo: Pagar menos del Salario Mínimo Interprofesional.

Otra cosa es que si trabajas más de 40 horas semanales aunque en el convenio sea como máximo 40 horas. El empresario tiene que pagarte esas horas extras.

Otro ejemplo es que los menores de 16 años no pueden trabajar pero si que pueden trabajar menores en trabajos artísticos (actores). Tienen una relación laboral especial pero son trabajadores.

El hecho de que yo pacte algo en el contrato de trabajo no significa necesariamente de que éste sea válido. En este sentido lo más conveniente es que primero cumplais y después ya decidiremos reclamar o no.

El contrato de trabajo puede mejorar nuestras condiciones del trabajo pero no puede empeorarlas.

La jornada máxima de 40 horas y podemos trabajar 35 horas, esto sí es legal, lo que no es legal es trabajar 41 horas o más.

La jurisprudencia (sentencia de la sala de lo social, la 4ª) son sentencias del Tribunal Supremo sobre una materia.

1º) Acudir **al juzgado de lo social** de tu localidad

2º) Acudir al **tribunal superior de justicia** , si no te dan la razón tienes que

3º) Acudir al **tribunal Supremo**

Para que haya Jurisprudencia tiene que haber 2 sentencias que digan lo mismo.

Esto significa que si el Juzgado de los Social dice otra sentencia diferente al de la Sentencia del Tribunal Supremo. Éste último anula la primera sentencia.

En España cada tribunal es libre de dar la sentencia que quiere. El tribunal supremo puede estar muchos años

diciendo lo mismo y de un día para otro cambiar su opinión. Cuando cambia de opinión tienen que justificar porque cambia de opinión.

En Estados Unidos no ocurre esto. El Tribunal Supremo lo que tiene que hacer es modificar el cambio cuando se contradicen 2 o más sentencias del mismo conflicto. Para solventar estas diferencias se reúne todo el tribunal supremo y sacan una sentencia de esas diferentes.

El sistema de precedente en España no existe.

También tiene competencias en materia social la audiencia nacional. Aquí también está el tribunal constitucional que se encarga de decir si una norma vulnera o no la constitución si un determinado acto del empresario vulnera nuestros derechos fundamentales.

Existen 3 vías para llegar al Tribunal Constitucional:

La única vía que tiene el ciudadano por si mismo es el **RECURSO DE AMPARO** (ojo pregunta examen). Cuando una mujer está embarazada y la despiden, éste es un despido nulo.

1º) Se pone una demanda en el juzgado de los social.

2º) Se va al tribunal de justicia porque no está conforme la embarazada con la sentencia y aquí el tribunal superior de justicia dice que es un despido improcedente.

3º) Después acude al Tribunal Supremo porque quiere que sea nulo a través del **RECURSO DE CASACIÓN** y dice que el despido es improcedente.

4º) Después acude al Tribunal Constitucional y éste dice que ha vulnerado un Derecho Fundamental de ser mujer y estar embarazada. Aquí el despido es nulo.

Solo se utiliza el Recurso de Amparo cuando nos afecta a nuestros Derechos Fundamentales.

RECURSO DE INCONSTITUCIONALIDAD: Puede interponerlo el Gobierno pero no el ciudadano, este organismo pide al Tribunal Constitucional si esa norma es inconstitucional no hace falta pasar por ningún otro tribunal a partir de este momento en que el tribunal constitucional se pronuncia solo esa norma tiene que interpretarse de esa manera.

CUESTIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD: Es una vía que solo está abierta para los jueces. Despido por estar embarazada y un juez no lo tiene muy claro. El juez no puede negarse a dictar sentencia. El juez le pregunta al tribunal constitucional si esto es constitucional o no y luego el juez tiene que resolver el caso según la opinión del Tribunal Constitucional.

NOTA: Lo que está en cursiva en el Estatuto de los Trabajadores es que está derogado.

También existe la jurisprudencia de las Comunidades europeas que es el único órgano y último que se llega para resolver o dictar sentencia.

Legislación sobre intervención de los poderes públicos.....

Existe una ley de prevención de riesgos laborales ésta obliga a dar formación en materia de riesgos, que medidas tomar para evitar accidentes de trabajo.

TEMA 5. LOS TRABAJADORES ASALARIADOS

Concepto de Trabajador asalariado: Es aquel que realiza el trabajo asalariado y cumple cuatro características:

.– **Retribución**

.– **Agenidad**

.– **Dependencia**

.– **Voluntariedad**

Quien cumpla estas características es Trabajador Asalariado.

En el apartado 3. artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores nos dice que existen determinadas personas que expresamente no son trabajadores asalariados por exclusión declarativa o constitutiva.

Declarativa: Cuando no cumple una de las 4 características.

Constitutiva: Cuando cumple las cuatro características. Los funcionarios tienen declaración constitutiva porque se dice que están excluidos de la regulación del Estatuto de los Trabajadores.

Diferencia entre un Funcionario Público y un Asalariado:

Para ser funcionario hay que opositar para ser asalariado no.

Se acaba de ser funcionario cuando te jubilas, un trabajador asalariado se le puede acabar su trabajo en cualquier momento, cuando se termine el contrato.

EXCLUSIONES COMO TRABAJADORES ASALARIADOS:

Los **funcionarios** cumplen las cuatro características de un trabajador asalariado pero tienen otra regulación diferente del resto de trabajadores asalariados.

En una Administración Pública no sólo trabajan funcionarios sino que también trabajan asalariados.

Las prestaciones personales obligatorias (**servicio militar**), **trabajos en beneficio de la Comunidad**. Es *declarativa* ya que estos trabajos son obligatorios, te los imponen. Están excluidos de la condición de asalariado porque un trabajo asalariado es voluntario y estas prestaciones son *obligatorias*.

Consejeros o miembros de órganos de Administración de empresas cumplen características de retribución, agenidad y voluntariedad pero no cumplen la dependencia ya que nadie les manda, por ello no es un trabajo asalariado. Ésta es *declarativa*.

Los trabajos familiares: Ejemplo tu madre pone un bar y los hijos tienen que ir a trabajar los fines de semana, aquí es trabajo voluntario, retribuido, dependiente pero no hay agenidad porque el trabajo es por cuenta propia.

Un trabajo forzoso es aquel que existe una obligación jurídica y si no se acepta este trabajo te ponen una sanción.

AGENIDAD:

Cuando tú trabajas para otro, es el ejemplo del bar, si el negocio va mal y la madre de los chicos cierra el bar esto repercute a los chicos y a la madre. Estos trabajos familiares están excluidos salvo que puedas probar que

eres un trabajador asalariado.

IURIS TANTUM: Presunciones que permiten prueba contrario. Yo soy inocente hasta que se pruebe lo contrario.

IURIS ET DE IURE: Son las presunciones que no permiten probar lo contrario.

PADRE 1º GRADO

HERMANOS 2º GRADO

PRIMOS 4º GRADO

SOBRINOS 3º GRADO

El sobrino si puede ser asalariado en el trabajo familiar porque está en tercer grado.

Mi hermano no es asalariado porque estamos en 2º grado de consanguinidad o afinidad.

Consanguinidad: de la misma sangre

Afinidad: Ejemplo mi cuñado porque no tiene la misma sangre que yo.

Los hijos adoptados son iguales a los hijos naturales ya que son de 2º grado pero en este caso de afinidad.

¿Cómo se puede probar que tú trabajas en el bar de tu madre?

Aquí mi madre tiene que inscribirme en la S.S. hacerme un contrato, tener derecho a pagas extras, vacaciones, etc, pero eso no se da en los negocios familiares y lo que se intenta es burlar la seguridad social y si te descubren te sancionan ya que en los trabajos familiares es donde existe más fraude en la seguridad social.

Página 83 del Estatuto de los Trabajadores:

Vendedores de seguros, agentes, gente que va por las casas vendiendo un determinado producto y cobra comisión por lo que vende.

Estas personas pueden ser autónomos, trabajadores asalariados, trabajadores con una relación laboral especial.

Estos no son trabajadores asalariados cuando cobran en función de si contratan o no contratan. Cuanto más contratan mas cobran.

Aquí el trabajo es voluntario, retribuido y el trabajo es por cuenta propia por ello ya no se cumple una de las cuatro características y por ello es un trabajador no asalariado. Es un trabajo autónomo y no cumple la característica de aginidad y por ello es una condición declarativa porque no cumple la aginidad.

Relación laboral Común: Cuando el operador mercantil tiene un sitio en la empresa tiene un horario fijo, trabaja desde su propio despacho, cuando para vender libros por ejemplo y parte de su salario puede ser por comisiones (cuanto más vende más comisión).

Relación laboral especial: Aquí si no vendes nada cobras menos porque no tienes comisión. No se asume el riesgo y ventura de la operación; este trabajador tiene que ir puerta por puerta vendiendo producto, no tiene un horario fijo, se organiza él, ésta es la gente que vende por pisos, casas , encuestadores, etc...

Tampoco son trabajadores asalariados aquellos trabajadores con vehículo propio que necesitan una tarjeta de transporte.

Aquí es un trabajador autónomo.

Becarios: Persona que se le paga por hacer un trabajo, pero no tiene derecho a la seguridad social, pagas, vacaciones, etc.. realiza una actividad que le ayuda a formarse pero no tiene contrato.

Esto no es un trabajo asalariado pero a veces los tribunales dictan que determinadas becas se considere como trabajo asalariado y el empresario tiene que pagarle la seguridad social, las pagas, las vacaciones y descansos que éste no ha percibido cuando le correspondía.

Prácticas formativas: Aquí no es un trabajo asalariado y las prácticas no se pueden confundir con un contrato en prácticas, las prácticas es una asignatura por ejemplo de 3º para acabar la formación y coger experiencia práctica. En un contrato en prácticas si que te tienen que pagar.

Encuestadores: Las personas que hacen encuestas trabajan voluntariamente (les pagan por ello, es por cuenta ajena, no existe dependencia ya que no te dicen lo que tienes que hacer, aquí te organizas tú por ello es un trabajo autónomo.

Personas que escriben una columna en el periódico o colaboradores de la tele. En la prensa tienes una colaboración periódica eres un asalariado pero si este trabajo lo realizas de forma esporádica eres un trabajador autónomo.

TEMA 6. EMPLEADORES Y EMPRESARIOS EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

Debemos diferenciar entre empresario y empleador, si yo monto una tienda y no contrato a nadie, el Derecho de Trabajo no se me aplica si no contrato.

Art. 2 del Estatuto de los Trabajadores:

Hasta hace poco solo podían realizar contrataciones las personas físicas, hoy si se permite contratar a personas jurídicas (pueden ser empleador).

Trabajador asalariados: Mayor de 16 años.

Capacidad Jurídica: Capacidad de contraer Derechos y Obligaciones la tiene todo el mundo desde las 24 horas de su nacimiento.

Capacidad de Obrar: Capacidad de realizar plenamente cualquier derecho y obligación.

A los 14 años ya puede emanciparse para casarse, o bien a los 16 emanciparse con autorización de los padres o tutores.

A los 18 años se tiene capacidad plena de obrar.

Aunque no tengas capacidad plena de obrar puedes ser empresario si te tutela alguien.

Comunidad de Bienes: Pro-indiviso a varias personas. Cuando heredas algo, cada uno tiene una parte alícuota de la cosa, el 20 % por ejemplo de la cosa.

Herencia es Comunidad de Bienes.

Las comunidades de Propietarios son Comunidades de Bienes.

El empresario que contrata no tiene porqué tener ánimo de lucro.

Si al que contrata cumple voluntariedad, ajeneidad, retribución, dependencia, lo puede contratar.

CLASES DE EMPRESAS SEGÚN DIMENSIÓN Y SECTOR DE ACTIVIDAD:

Pymes: <50 trabajadores

Mediana Empresa: Entre 50 y 500 trabajadores

Gran empresa: >500 trabajadores

Diferencias en cuanto a número de trabajadores

- **Convenio Colectivo:** No por incumplimiento del trabajador sino por causas objetivas (no puede pagarles, etc....)
- **Traslado:** Trabaja para la misma empresa, se tiene en cuenta el tamaño.
- **Representantes de Trabajadores:** Tiene que tener al menos 6 trabajadores.
- **Empresario / Trabajador:** Cuanto mayor sea la empresa más posibilidades de ascender. Menos poder ejerce el empresario cuanto mayor es la empresa.

SECTOR:

El Derecho del Trabajo establece relaciones especiales en función del sector (campo, mar, etc...)

EMPRESAS Y CENTROS DE TRABAJO:

Distinción entre empresa y centro de Trabajo, art. 1.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Centro de Trabajo: Unidad productiva con organización específica que sea dada de alta como tal ante la Autoridad Laboral (en Asturias Consejería de Trabajo o Ministerio de Trabajo).

Unidad Productiva: .– Que realiza el proceso productivo

.– Distribuidor del producto.

Ejemplo: Concesionario de coches. No es la empresa, es una Unidad Productiva (tiene organización y una cierta autonomía).

No es un centro de Trabajo el almacén que hay al lado de la empresa.

Ejemplo: Tienda de una gran cadena.

Centro de Trabajo: Son divisiones dentro de la empresa.

El Centro de Trabajo puede ser móvil, se utiliza para los representantes de los trabajadores, tienen su ámbito de acción en el centro de trabajo; tanto la representación unitaria como la sindical tienen su ámbito en el centro de trabajo.

Tiene su importancia a efectos de traslado, a efectos de vender la empresa, se puede vender la empresa o todos

los centros de trabajo.

Lugar de Trabajo: No es lo mismo que Centro de Trabajo: Lugar de Trabajo puede tener múltiples centros de trabajo. Ejemplo: Centros comerciales.

Lugar de trabajo: Parque Principado

Centro de trabajo: Zara

Condiciones comunes lugar / centro: Horario de atención al público, prevención de riesgos laborales.

Lugar: Espacio físico

Centro: Institución jurídica, regulada y que tiene que cumplir una serie de normas.

GRUPOS DE EMPRESAS:

Conjunto de empresas con vínculos económicos muy estrechos, que derivan en una dirección económica y /o administrativa común.

Hay 2 clases de Grupos de empresas:

- *Horizontal*: Al mismo nivel
- *Vertical*: No al mismo nivel, Una matriz y otras filiales, jerárquicamente inferiores.

Tienden a ser más verticales que horizontales.

Importancia mayor en los últimos años. Cuanto mayor, más ventajas. Buscan tener lazos económicos entre ellos.

No hay regulación para los grupos de empresas. No se establece jurídicamente qué son grupo de empresas. Ni se establece nada sobre sus relaciones laborales.

Las relaciones laborales suele ocurrir que te contratan en 1 y luego a otra, o trabajar en todas las empresas con 1 solo contrato.

Grupo de Empresas NO es una persona jurídica, por tanto, NO puede ser empleador. No se puede trabajar para todas, pero los GRUPOS DE EMPRESAS SON UNA EXCEPCIÓN Y SÍ SE PUEDE HACER.

Te cambian de una empresa a otra y no te reconocen la antigüedad. Incluso te cambian de categoría de una empresa a otra.

Solución para ello no está demasiado clara.

El Tribunal Supremo dice que no tiene personalidad jurídica, si una cierra no puedes reclamar contra el grupo de empresas.

La Jurisprudencia dice que no puedes reclamar, pero sí permiten que cambies de empresa, alguna respuesta debe haber.

Cuando trabajas simultáneamente para una u otra empresa del grupo con el mismo contrato y la intención haya sido eludir responsabilidades laborales, todas las empresas del grupo son **responsables solidariamente**.

RESPONSABILIDAD:

- **SOLIDARIA:** En el caso de acreedores se puede reclamar contra cualquiera de los deudores a su elección y el importe total de la deuda.
- **SUBSIDIARIA:** Responsable subsidiaria responde cuando el acreedor reclama al deudor principal y éste no paga.
- **MANCOMUNADA:** Todos los deudores son responsables de una parte.

En el Derecho del Trabajo no hay responsabilidad mancomunada.

En el caso de los Grupos de Empresas, el trabajador podrá reclamar a cualquiera de las empresas del Grupo, aunque no sea el que efectivamente no ha generado la deuda. Tiene que ser expresa, no se presume.

Subsidiaria: Sería el caso de los avales en una operación financiera.

En el Derecho del Trabajo hay responsabilidad Subsidiaria y Solidaria.

Además, el Tribunal Supremo ha considerado que la antigüedad cuenta desde que ha entrado en una de las empresas del grupo.

SUBCONTRATACIÓN Y CONTRATACIÓN ENTRE EMPRESAS:

CONTRATA: La empresa contratista pone a sus trabajadores a realizar esa función. Empresa contrata a otra empresa para realizar el trabajo. Ejemplo: Universidad contrata a Eulen. La 1ª que se realiza con el empresario principal.

SUBCONTRATA: La empresa contratista a su vez contrata con otra empresa parte del trabajo. Ejemplo: La Universidad contrata a Eulen y ésta a su vez contrata a Itma. Entre dos contratistas, puede ser 3º o 4º etc...

Las empresas contratistas suelen tener menos saneada su empresa. La empresa principal pretende evitar costes laborales.

Legislador:

.– Contratas para realizar tu propia actividad:

El Tribunal Supremo dice que ha de ser de la propia actividad, inherente al proceso productivo de la empresa principal. Ello supone que las empresas de limpieza están excluidas del art. 42 del Estatuto de los Trabajadores.

Ha desprotegido a un importante número de trabajadores

PROPIA ACTIVIDAD: Ejemplo. Construcción: Contrata con la empresa que a su vez subcontrata y así sucesivamente.

Si contrata para hacer los cimientos, la ley es muy estricta (propia actividad) debe garantizar (art. 42) y comprobar que está al corriente de pagos de seguridad social. Si tú no realizas eso, respondes con las obligaciones de Seguridad Social de los últimos 4 años.

Una vez iniciada la obra, eres responsable solidario de las responsabilidades de salario y Seguridad Social generado durante el tiempo de la obra. Los trabajadores pueden reclamar durante la contrata y pasado un año desde que finalice la contrata.

En riesgos laborales debes de ver que cumplen las medidas de riesgos laborales.

NO ES PROPIA ACTIVIDAD: Eso solo ocurre cuando se trata de la propia actividad de la empresa. En los casos de limpieza es un problema ya que es accesorio no forma parte de las actividades de las empresas.

El art. 127 de la Ley General de la Seguridad Social establece una responsabilidad subsidiaria en materia de cuotas de la seguridad social.

Tiene que seguir el árbol para reclamar la deuda, el trabajador.

El art. 42 del Estatuto de los Trabajadores establece una serie de deberes de información : Deben saber con quién se ha contratado, en el caso de Contratas de Propia Actividad y comunicarlo a los representantes de los trabajadores.

CESIÓN DE TRABAJADORES:

Solamente es legal en:

- .– Empresas de Trabajo Temporal (ETT)
- .– Estibadores portuarios
- .– Grupos de Empresas
- .– Deportistas

En el resto, el art. 43 del Estatuto de los Trabajadores dice que es ilegal; a veces es incluso delito.

Tanto cedente como cesionario son responsables solidarios tanto de seguridad social como de salarios.

Derecho de Repetición: La empresa que paga puede reclamar al que ha generado la deuda.

Ejemplo: Clean empresa fantasma a la que contratas, sin ningún tipo de patrimonio y que deja a deber a los trabajadores. Reclaman a la empresa principal que es quien ha cedido a esos trabajadores.

La mayoría de cesión de trabajadores de hoy en día son contratas con empresas aparentes. Por lo que:

- .– Responsabilidad solidaria
- .– El trabajador puede elegir ser trabajador fijo de la empresa principal.

POSICIÓN JURÍDICA DEL EMPRESARIO EN EL ORDENAMIENTO LABORAL:

- Obligaciones del Empresario: Pagar y dar trabajo.
- Derechos del Empresario: Contrato: Supone que el trabajador está en el círculo rectorio del empresario.

Salvo que sean órdenes o instrucciones manifiestamente irregulares, hay que cumplir, y te pueden sancionar e incluso despedir. Si al camarero le mandan hacer las camas debe hacerlas.

La conducta extra-laboral del trabajador fuera del trabajo no importa en la empresa, salvo que afecte a la imagen de la empresa.

En el caso de médicos, pilotos, etc, sí afecta a la imagen de la empresa.

El empresario puede vigilar (art. 20 Estatuto Trabajadores) que tú cumplas con tu trabajo. En varios ámbitos:

- En el caso de bajas de trabajadores el empresario puede controlar si tienes la enfermedad que quieres tener. (incluso contratar detectives).

Puede librarse incluso de las obligaciones.

- Art. 18 del Estatuto de los Trabajadores: Sí te pueden registrar. Respetando al máximo la dignidad y la intimidad del individuo.
- Puede controlar las páginas y correos el empresario.

No pueden abrir el correo ordinario porque violan la intimidad y secreto de comunicaciones.

RESPONSABILIDAD EN CASO DE ACCIDENTE.

Dolo: consciencia y voluntad de realizar algo. Uno quiere hacerlo y es consciente de que va a tener un resultado.(ej. Quiero atropellar a alguien)

Culpa o Imprudencia: Uno realiza cierto acto, no tiene voluntad de que se produzca cierto resultado. Pero asume que ese resultado se va a producir.(apuesto que voy en dirección contraria hasta Gijón).

Cuando hay culpa o dolo, la responsabilidad de la otra persona se diluye, se exime de la culpabilidad. (como en los seguros contra terceros).

El empresario es responsable de los daños ocasionados por sus trabajadores en el desempeño de su trabajo; salvo que lo hagan a propósito.

Si hay imprudencia o Dolo se va contra el Trabajador.

- Responsabilidad Objetiva:

No necesita culpa o dolo. Es la responsabilidad del Empresario. Una vez hay daño, hay responsabilidad.

- Responsabilidad Subjetiva:

Es necesario que la persona cometa la acción y cometa dolo o culpa. No solamente e daño. Esta no es la empresarial.

TEMA 7. ORGANIZACIONES PROFESIONALES Y ACTIVIDAD SINDICAL

- LIBERTAD SINDICAL
- CONVENIO COLECTIVO
- DERECHO DE HUELGA

LIBERTADO SINDICAL: Es un Derecho Fundamental que viene regulado en la Constitución en los artículos 14 al 29. Viene regulado en el art. 28.1

Los Derechos Fundamentales gozan de una prtección superior al resto; son Derechos de necesario respeto y que la persona puede exigir.

Significa: Libertad para fundar sindicatos, afiliarse o no a un sindicato, no afiliarse, realizar actividades sindicales.

A la hora de crear sindicatos hay varios criterios:

Son asociaciones permanentes para defensa y promoción de los Derechos de los Trabajadores.

CRAFT UNION

OFICIO SINDICATO DE: Sindicato de Oficio: Se dirigen a una asociación profesional concreta.

SINDICATOS DE FRANJA: Protegen a una franja de trabajadores. Ejemplo: Sindicatos de pilotos de aviación.

SINDICATOS DE EMPRESA: Protegen a todos los trabajadores de la empresa

SINDICATOS DE SECTOR: Protegen a todos los trabajadores de ese sector.

SINDICATOS GENERALES: A todos los sindicatos.

UGT, CCOO, USO son Sindicatos

UGT, CCOO son Confederaciones o federaciones de sindicatos.

ESTADO FEDERAL: Estados Unidos, Alemania, Suiza.

FEDERACIONES DE SINDICATOS: Son uniones de Sindicatos, muchos pequeños sindicatos. Al igual que Izquierda Unida.

A UGT y CCOO se puede afiliarse todo el mundo.

Art. 27 de la Constitución. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. Se regula necesariamente por Ley Orgánica (11/1985), aprobada el 2 de Agosto.

Los Derechos Fundamentales los regulan leyes orgánicas. Se aprueban por mayoría absoluta.

La Ley Orgánica de Libertad Sindical (LO 11/1985) regula el Derecho Sindical. No todos tienen libertad Sindical, porque está vinculado con los trabajadores. Nació con el movimiento obrero en el S /XIX. Tienen Derecho a Libertad Sindical los Trabajadores Asalariados.

.– Altos directivos, empleados de hogar, deportistas profesionales.

.– Penados en Instituciones penitenciarias tiene derecho al trabajo, pero no a sindicarse.

.– Funcionario civil que presta servicios en establecimientos militares. Tienen ciertos derechos pero no la totalidad. Tienen limitados los Derechos colectivos.

.– Los extranjeros tienen limitada su libertad sindical, mientras no tengan permiso de trabajo y de residencia.

Art. 3 de la LO de Libertad Sindical.

.– Trabajadores con limitaciones como los trabajadores jubilados, trabajadores por cuenta propia.

ILT: Empresario paga la parte para completar lo que falta de lo que paga la Seguridad social.

.– Complemento a la jubilación, si se jubila uno a los 55 años, por ejemplo esas mejoras se establecen por Convenio Colectivo.

Según el Principio de Sucesión, un Convenio Colectivo posterior puede anular los mejores anteriores en materia de jubilación (dinero para la jubilación). Defendió en ese caso a los trabajadores en activo en detrimento de los jubilados que perdieron esa percepción, como están jubilados (no en activo) no pueden constituir un sindicato, tampoco los extranjeros pueden constituir un sindicato para defensa de Derechos de los extranjeros.

Funcionarios Públicos: Tienen libertad Sindical. La Ley Orgánica de Libertad Sindical excluye a determinados colectivos:

.– Ejército, Guardia civil

.– La policía nacional si puede tener sindicatos.

.– Los jueces, magistrados (ni sindical ni de huelga)

LIBERTAD SINDICAL

Consta de 3 grandes Derechos:

- Derecho a Fundar Sindicatos (salvo jubilados, extranjeros,...)

Funcionamiento y composición democrática.

- Derecho de Afiliación y pertenencia

Al de su elección. Es un Derecho Fundamental, supone que el Sindicato no puede negarse.

Solo puede negarse, si su ámbito de actuación es muy diferente a tu actividad.

También tengo derecho a no afiliarme.

- Derecho de Actividad Sindical: El Sindicato representa a los Trabajadores, transmitiendo información, defendiéndola, participar en la negociación colectiva, adoptar medidas de presión.

Existen 2 tipos de Sindicatos:

- **Más representativos**
- **Suficientemente representativos**

REPRESENTATIVIDAD: Importancia del Sindicato, que se mide por 2 vías:

.– Criterio de Implantación: El de más afiliados (nº).

.– Criterio de Representatividad: EL MÁS IMPORTANTE.

Es el número de representantes unitarios de candidatura sindical que han sido elegidos.

DOBLE CANAL DE REPRESENTACIÓN:

.– Representación Sindical: Votan a quienes quieren.

.– Representación Unitaria: Resultan elegidos y por tanto pueden representar a todos los trabajadores. Pueden ser:

–Repres. Unitarios: Independientes

–Repres.Sindicales: Vinculados a un Sindicato.

En esa elección, el voto para la candidatura unitaria beneficia al sindicato y va a servir para dar más competencias a los trabajadores.

MAS REPRESENTATIVO: El que más representantes tenga en las empresas.

Cada 4 años hay elecciones en las empresas. Si eligen a uno de UGT, UGT suma a 1 para sí. Se llaman también (aunque sea unitaria) elecciones sindicales.

Ejemplo:

Se presentan 1000 trabajadores:

.– 300 Independientes

.– 500 UGT

.– 90 CCOO

.– 20

Cuando un Sindicato cuenta con al menos el 10% de representantes unitarios a nivel estatal, elegidos en todo el territorio.

En la actualidad los más representativos son UGT y CCOO

.– **Mayor representatividad a nivel estatal (10%).**

.– **Mayor representatividad a nivel CCAA (art. 7 LO de Libertad**

Sindical) 15% de los elegidos en CCAA y más de 1.500.

No solo estos sindicatos van a ser los más representativos, existe también una MAYOR REPRESENTATIVIDAD POR:

IRRADIACIÓN: Art. 6.B de LO de Libertad Sindical.

Es una institución muy peculiar, no solo porque consiga un número determinado de representación.

Sino que se afilia a un sindicato que tenga una gran representatividad. Solo podrá realizar su actividad, sus competencias en el ámbito que le sea propio.

Un sindicato puede negociar en España, aunque no tenga ningún representante en ese ámbito por el simple hecho de ser el más representativo a nivel estatal.

Ejemplo:

UGT SINDICATO PARA LA ENSEÑANZA

ES UNA FEDERACIÓN SINDICATO

Al afiliarse a UGT, Este sindicato pasa a ser más representativo pero solo puede ejercer su competencia en su ámbito de actuación.

SUFICIENTEMENTE REPRESENTATIVO: No siendo más representativos, obtienen al menos un 10% de representatividad en el ámbito correspondiente.

Ejemplo: En el metal Si obtienen unos resultados electorales buenos (al menos un 10%) de representantes unitarios.

SIN REPRESENTATIVIDAD SUFICIENTE: No tienen representantes suficientes.

Representación en Instituciones Públicas Art. 6 LO.

ASOCIACIONES EMPRESARIALES:

Se rigen por el Derecho de Asociación. Asociaciones Patronales. Ley de Asociación Sindical de 1.987.

CEOE Asociación de Empresarios en España.

FADE Federación Asturiana de Empresarios

La representatividad se rige por la Afiliación.

Disposición Adicional 6ª del Estatuto de los trabajadores.

.– 10% empresas

.– 10% trabajadores

Libertad Sindical Derecho Fundamental: Artículo 28 de la Constitución.

Toda vulneración de la libertad sindical es un acto nulo. Hay que reponer la situación a como estaba anteriormente.

No puede ser sancionado, ni despedido, ni sufrir ninguna vejación. Si nos despiden es nulo.

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA:

- REPRESENTACIÓN UNITARIA
- REPRESENTACIÓN SINDICAL

DELEGADO DE PREVENCIÓN Y COMITÉ DE SALUD (RIESGOS LABORALES)

• **REPRESENTANTES UNITARIOS:**

Elegidos en las elecciones correspondientes. Representan a todos los trabajadores del centro de trabajo.

El ámbito de actuación de los Representantes de trabajadores es el centro de trabajo.

Tipos de Representación Unitaria:

- DELEGADOS DE PERSONAL
- COMITÉS DE EMPRESA
- COMITÉ INTERCENTROS.

.- **DELEGADOS DE PERSONAL:** En empresas de menos de 6 trabajadores no puede haber representación unitaria.

Debe haber al menos 6 trabajadores.

Si tiene entre 6 y 10 trabajadores por mayoría los que deciden que sí hay o no elecciones.

A partir de 11 trabajadores las elecciones son obligatorias.

Entre 11 y 30 trabajadores 1 representante de trabajadores

Entre 31 y 49 trabajadores 3 delegados de personal

Si tiene 50 trabajadores o más Comité de empresa: entre 5 y 75.

Artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores.

Otros representantes: 63.2

.- **COMITÉ DE EMPRESA CONJUNTO:** En municipios limítrofes, empresa con diferentes centros de trabajo que no llegan a los 50 trabajadores, se suman hasta que te de 50 y formar un Comité de Empresa Conjunto.

Ejemplo:

CENTROS DE TRABAJO

1	2	3	4
100	25	25	25

Comité de empresa Delegado Delegado Delegado

COMITÉ DE EMPRESA Sumarlos hasta que dé 50 y formar COMITÉ DE EMPRESA CONJUNTO

.- **COMITÉ INTERCENTROS:** Como la representación está limitada al centro de Trabajo, es un mecanismo para unificar a todos los centros de la empresa.

Artículo 63.3 Comité Inter-centros: Se constituye a partir de los Comités de Empresa de los distintos centros. Formada por 13 miembros. Al final ostenta la representación de todos los trabajadores de la empresa.

Los representantes unitarios son elegidos por 4 años.

Solo los trabajadores por mayoría absoluta pueden revocarle ese derecho. Si te presentas y dejas el Sindicato, sigues siendo representante de los trabajadores. No tiene porqué seguir las órdenes del sindicato.

Como representante de tienes una serie de competencias: Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. Sobre qué datos pueden ser difundidos o no. Solo puede difundir aquello que sea relevante para los trabajadores.

En otros casos, deben emitir un informe; el empresario debe esperar a conocer la opinión del representante de los trabajadores, es preceptivo, pero no vinculante: El empresario debe tenerlo en cuenta pero no debe seguirlo:

.– En reestructuraciones de plantilla, etc..

Artículo 64.4 competencias.

COMPETENCIAS DE CO-DECISIÓN: El empresario no puede decidir por sí mismo, tiene que contar con los representantes de los trabajadores:

.– Clasificación profesional

.– Fecha de la 2ª paga extraordinaria.

• **REPRESENTANTES SINDICALES:**

Únicamente representan a los afiliados. No son elegidos por los trabajadores.

Sección Sindical: La constituye en cada centro de trabajo. En un centro de trabajo puede haber tantas secciones como sindicatos haya en las empresas.

La sección es representada por un delegado sindical.

Solo aquellas secciones que tengan presencia en el Comité de Empresa, de más de 250 trabajadores podrán tener un Delegado Sindical.

Solo hay un Delegado Sindical salvo que el Convenio Colectivo diga lo contrario.

CONVENIO COLECTIVO. CONTENIDO:

Artículo 85.

Tiene un ámbito de actuación muy amplio, regula temas laborales (jornada, horario, descanso).

Modalidades contractuales, duración del periodo de prueba, contrato en prácticas, etc.

Regula materias de índole sindical.

Cláusula de Paz: Durante la vigencia del Convenio Colectivo no cabe utilizar la huelga como medida de presión.

Comisiones de Trabajo en los Convenios: Representantes de trabajadores y empresario. Estudio de la mujer en la empresa, acoso sexual.....

Una de esas comisiones, la más importante (art. 91) Comisión Paritaria (igual número de representantes patronal y trabajadores.)

No es la comisión negociadora, no puede modificar el convenio.

Solamente puede interpretar el convenio. Para solución extrajudicial del conflicto.

En España la justicia Social es muy rápida. Los conflictos que se creen se solucionan dentro de la empresa. En muchos casos tienen carácter vinculante. Se puede reclamar ante la Comisión Paritaria, si no te dan la razón puedes dar traslado a los juzgados.

Un día que llegues borracho no te pueden despedir, te pueden sancionar. Si es reiterado si.

Ultra-actividad del Convenio Colectivo: ULTRAACTIVIDAD.

ULTRA: Más allá.

Más allá del momento en que ha perdido la vigencia. El periodo de vigencia es el que pacten las partes, sino se pacta anualmente y se prorroga anualmente.

Para que un convenio pierda vigencia hay que denunciarlo, sino se prorroga de año en año.

Si ninguna de las partes dice nada, se prorroga. Es lo que se llama Ultra-actividad.

Artículo 86. Denunciado un convenio y hasta que no se aprueba otro continúan en vigor sus cláusulas normativas pero pierden vigencia sus cláusulas obligacionales.

Cláusulas Normativas: Conceden Derechos a trabajadores o empresa.

Cláusulas Obligatorias: Establecen obligaciones en las relaciones colectivas.

Éstas pierden vigor. (establecen obligaciones para las partes firmantes).

Ejemplo de Cláusula Normativa: El Salario. Las cláusulas Normativas permanecen vigentes. Ejemplo: No permanece en vigor el crédito horario (es una obligación).

CONVENIO COLECTIVO:

- **ESTATUTARIO:**

Sigue las reglas del Estatuto de Trabajadores. Son normas jurídicas. Se aplica a todos los trabajadores y empresarios dentro del ámbito de aplicación de estos convenios.

- **EXTRAESTATUTARIO:**

Eficacia limitada a las partes firmantes. Solo se aplica a los trabajadores afiliados. Y a empresarios que hayan firmado ese contrato o están en Asociaciones de Empresarios que lo tengan firmado.

CONVENIOS ESTATUTARIOS:

Son los que nosotros estudiamos.

El Convenio Colectivo es Norma Jurídica. Afecta a todos los trabajadores. El estatuto establece quienes pueden negociar ese convenio. Ejemplo: el Convenio de Telefónica. No vale que lo firme un trabajador.

Debe garantizar que sea querido por la mayoría:

1) Que estén representantes de los trabajadores

2) Que representen a todos.

Se utiliza representantes Unitarios para tener más representatividad. Se acude a la representatividad.

El Estatuto de los Trabajadores diferencia 2 tipos de Convenio para su legitimación:

.– 1 centro

.– 1 o varias empresas

.– 1 o varias actividades

Puede dirigirse a:

.– 1 provincia

.– 1 Comunidad Autónoma

.– Todo el Estado

CONVENIO COLECTIVO: Es aquel que las partes quieran siempre que tengan legitimación.

- **CONVENIO DE EMPRESA**
- **CONVENIO DE SECTOR**

CONVENIO DE EMPRESA:

Para negociarlo se exigen dos requisitos:

- ***Legitimación Inicial:***

La aptitud que debe cumplir un sujeto individualmente considerado para poder negociar un convenio colectivo.

- ***Legitimación Plena:***

Requisito que deben cumplir el conjunto de sujetos con Legitimación Inicial para que la Comisión negociadora esté validamente constituida.

Quien no tenga legitimación inicial no puede negociar el Convenio Colectivo.

Tienen Legitimación Inicial:

.– Los Representantes Unitarios

.– Los Representantes Sindicales

No puede negociar un Convenio Colectivo de Empresa Estatutario un Colegio profesional ni los propios trabajadores. Sí podrían negociar un Convenio Colectivo Extra-estatutario.

Esta legitimación es alternativa, nunca acumulativa. ¿Cómo se decide cuál negocia?

.– Pueden decidirlo entre ellos, si no se ponen de acuerdo, negocia:

–El que primero lo proponga al empresario

ó

–El representante al que se dirija el empresario si lo hace antes que ellos.

Una vez se realiza la representación, la otra parte tiene el deber de negociar.

Si el representante Unitario quiere negociar, el empresario tiene el deber de negociar. Solo se puede negociar cuando haya un convenio colectivo anterior, o no tienen legitimación para negociar.

En ese momento **comienza la negociación.**

El Estatuto de los Trabajadores establece después de la *legitimación Inicial*, que se necesita el requisito de *Legitimación Plena*:

.– Hay que formar la **Comisión Negociadora**, que en los Convenios de Empresa puede estar representada por:

- Hasta 12 representantes del Banco Social
- Hasta 12 representantes del Banco Patronal

¿Quién negocia en le Nombre de los Trabajadores?

Si son los representantes Unitarios no hay problema, con lo cual está asegurado que representan a la mayoría.

Si es representación Sindical surge el problema, ¿cómo se reparten los puestos?. Se reparten en función de la representatividad que tenga en el ámbito de ese convenio.

Ejemplo:

Si en esa empresa hay 10 representantes unitarios:

10

4 UGT	3 CCOO	1 USO	2 INDEPEND.
-------	--------	-------	-------------

¿Cómo se mide el porcentaje de representatividad?

De un total de 10 representantes unitarios:

4 UGT	40 % DE REPRESENTATIVIDAD
3 COO	30 % DE REPRESENTATIVIDAD
1 USO	10 % DE REPRESENTATIVIDAD

Todos forman la Comisión Negociadora en proporción a su representatividad.

Los Independientes son representantes unitarios igual que los otros, pero no son representantes Sindicales por eso no computan en este caso porque son los representantes Sindicales los que Representan.

Tenemos 12 puestos en la Comisión Negociadora:

Según el ejemplo anterior, Calculando los porcentajes anteriores:

Si hay duda se la aplica la diferencia al que tiene el resto mayor.

Atribuimos un número de escaños o puestos en el Banco Social de la Comisión Negociadora.

Represent. Unitarios	% de Representatividad	Nº de escaños o puestos
UGT	40 %	6
CCOO	30 %	5
USO	10 %	1

Una vez formada la Comisión Negociadora:

Hemos de ver que los Sindicatos que forman parte de la Comisión Negociadora tienen mayoría en los Órganos de Representación Unitaria. Puede surgir que algún Sindicato no quiere negociar.

Entre los que se presentan:

Sumando sus representaciones Unitarias deben representar a la mayoría de los trabajadores de la empresa.

Tienen que tener al menos la mitad (51%) de la Representación Unitaria.

Ejemplo:

20 REPRESENTANTES UNITARIOS

4 UGT (20%)	3 CCOO (15%)	1 USO (5%)	12 INDEP. (60%)
-------------	--------------	------------	-----------------

No se podría formar Comisión Negociadora porque los Sindicatos en este caso no representan a la mayoría de los Trabajadores.

En este caso tienen el 40 %, como no tienen el 51% no pueden negociar un Convenio Estatutario, porque no tienen una mayoría de representatividad

Sí podrían negociar un Convenio Colectivo Extra-estatutario que no vinculará a los que están el Convenio.

Por parte del Empresario, estará el Empresario y aquellos a quienes designe.

¿Como se negocia el Convenio Colectivo? . ***Se aprueba y si se registra ante la Autoridad Laboral y se publica en el BOE o BOPA ese Convenio será Estatutario, es Norma Jurídica, y vincula a todos los trabajadores de la empresa. Vincula también a los que no votaron o votaron a los Independientes.***

Por Mayoría Simple (más votos a favor que en contra) de los dos Bancos:

.- Banco Social

.- Banco Patronal

No es necesaria la Mayoría Absoluta.

CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR:

Legitimación Inicial: En Convenios de ámbito Superior a la empresa (los de Sector).

Los REPRESENTANTES UNITARIOS NO pueden negociar Convenios Colectivos de Sector.

Para poder negociar Convenios Colectivos de Sector se requiere:

- SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS
- SINDICATOS SUFICIENTEMENTE REPRESENTATIVOS (10% representatividad en el ámbito del Convenio).

El resto de Sindicatos no pueden negociar un Convenio Colectivo Estatutario.

Por parte de la empresa, para poder negociar Convenios Colectivos de Sector se requiere:

- ASOCIACIONES PATRONALES (Sean 10% de empresas del Sector, si dan trabajo al menos al 10 % de trabajadores del Sector).

El resto no pueden negociar Convenio Colectivo Estatutario.

Tienen Legitimación Inicial:

Los Sindicatos más representativos

O

Los Sindicatos suficientemente representativos

Y

Las Asociaciones Patronales

Se comunica a uno de los dos que se quiere negociar.

COMISIÓN NEGOCIADORA:

- Como mucho 15 representantes del Banco Social.
- Como mucho 15 representantes del Banco Patronal.

Tienen Legitimación Plena:

Aquellos de mayor representatividad, no tiene que cumplirse que sea más representativo y suficientemente representativo, solamente una de las dos.

Los independientes no pueden negociar.

Aquellos que no tienen representantes unitarios, pero que tienen representatividad a nivel nacional sí pueden negociar.

Ejemplo:

100

30 CCOO	0 UGT	17 USO	8 CGT	31 ELA	14 INDEP
30 %	0%	17 %	8 %	31%	14%
Representat	Representat.	Representat.	NO	Representat.	NO

El Sindicato puede negarse a negociar, pero no se le puede excluir. Nulidad del Convenio como Estatutario (será un convenio extra-estatutario). Si se excluye a UGT será extra-estatutario, otra cosa es que no quiera participar.

Vamos a pasar esos representantes a la mesa negociadora.

Tienen que tener interés aquellos que representan la mayoría en el ámbito del Convenio.

Si Ela no quiere negociar, por ejemplo, los otros no podrían negociar porque deben ser la mitad más 1 para negociar.

Se podría negociar si se auto-excluyen UGT y USO porque los otros dos juntos tienen mayoría (CCOO y ELA = 61%).

No pueden negociarse si no se representa a la mayoría de los trabajadores, con lo cual no representan al sector, una minoría no podría negociar para una mayoría.

Tenemos que repartir los puestos del Banco Social de la Comisión negociadora: Serán las personas designadas por los sindicatos. Cada uno designa un número de representantes proporcional a su representatividad.

En el ejemplo anterior aunque UGT tenga un 0 % de representatividad hay que reservar un puesto. El que falta se le da al del resto mayor.

El mismo esquema para la Asociación Patronal.

Se reúnen Banco Social y Banco Patronal y discuten el convenio.

¿Cómo se logra ese acuerdo?

Para que el Convenio se apruebe deben aprobarlo por mayoría simple cada uno de los bancos (más votos a favor que en contra).

Una vez conseguida la mayoría simple, se debe enviar a la Autoridad Laboral para que lo registre y publicarlo en el Boletín Oficial correspondiente. Para que entre en vigor es al día siguiente o a los 20 días de su publicación.

FACILIDADES Y GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES:

Las garantías es la protección sobre las represalias empresariales (artículo 68 y 81).

PREGUNTA DE EXAMEN

- **CRÉDITO DE HORAS:**

Son el número de horas mensuales a las que el representante puede dedicar a funciones de representación en lugar de prestar servicios laborales. Estas horas son retribuidas pero se tiene que justificar que se han dedicado a funciones de representación.

- Hasta 100 trabajadores 15 horas
- De 101 a 250 trabajadores 20 horas
- De 251 a 500 trabajadores 30 horas
- De 501 a 750 trabajadores 35 horas
- Más de 751 trabajadores 40 horas

Estas horas no es necesario agotarlas. Si no existen funciones de representación para agotar estas horas no puedes quedarte en casa, tienes que ir a trabajar.

La Jurisprudencia dice que los representantes de los trabajadores se vienen dedicando a otras tareas que la representación se presume iuris tantum que los representantes de los trabajadores están utilizando bien el crédito de horas.

El tribunal Supremo dice que no necesariamente tiene que haber reuniones de representantes sindicales en la empresa sino que pueden pactarse estas reuniones en otro sitio como por ejemplo en un bar. Esto es legítimo salvo que existan pruebas claras de que se está abusando del crédito de horas.

Cada representante tiene su crédito horario pero también dice el Convenio Colectivo que el Crédito de horas pueden acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de empresa y cedérselo a un solo representante, este es un representante liberado, esto es inusual.

- **LOCALES Y TABLÓN DE ANUNCIOS:**

Artículo 81. Los representantes tienen que tener un local adecuado siempre que las instalaciones de la empresa lo permitan. Esto es para desarrollar su actividad de representación y comunicarse con los trabajadores.

Es necesario que cada uno de los representantes tenga su propio tablón de anuncios. Lo último que se está discutiendo es que en las páginas Web de la empresa se deje sitio para un tablón de anuncios, pues los tribunales dicen que esto no es necesario.

- Posibilidad de que los **representantes de los trabajadores expresen sus opiniones** y esto lo tienen garantizado por la Libertad Sindical.

Junto a las facilidades de los representantes de los trabajadores tienen garantizado que el empresario tiene totalmente prohibido sancionar directa o indirectamente a los representantes de los trabajadores por llevar a cabo su actividad representativa.

GARANTÍAS

- Necesidad e expediente contradictorio en el supuesto de faltas graves o muy graves.

Expediente contradictorio: Recopilación de información (esta situación se da cuando el trabajador ha cometido algún acto que puede ser sancionable. Este acto puede ser informativo o sancionar.

CONTRADICTORIO: Necesidad de escuchar a la otra persona. El instructor del expediente no va a averiguar

el acto y ponerlo en el expediente sino que tiene que conocer los hechos y después tiene que escuchar la versión del representante de los trabajadores que presuntamente será sancionado y al resto de los representantes.

Para despedir a un representante de los trabajadores es necesario que se abra un expediente contradictorio y después si la falta se ha cometido cabe sanción pero no se puede sancionar sin abrir antes el expediente contradictorio, este expediente contradictorio solo es para los representantes de trabajadores, puede haber expediente contradictorio cuando así lo exprese el convenio colectivo.

- Los representantes de los trabajadores tienen prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo en el caso de extinción o suspensión de contratos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción. También tienen prioridad de permanencia en caso de traslado.

Prioridad de permanencia: Los representantes de los trabajadores son los últimos en ser despedidos o en ser suspendido su contrato o también en ser trasladados. Estos tienen prioridad de permanencia porque son los representantes y si los echan los trabajadores no tienen representación, en este caso el empresario puede estar tentado a echar a los representantes ya que éstos reivindican los derechos de los trabajadores y esto puede perjudicar al empresario y éste podría echarles desde un principio, para evitar esto está la prioridad de permanencia. Se tiene esta garantía para llevar a cabo su actividad representativa con inmunidad.

Estos representantes de los trabajadores no pueden ser sancionados por llevar a cabo labores de representación.

- Tampoco pueden ser discriminados los representantes de los trabajadores en su promoción económica o profesional (ascensos, complementos, retributivos...) a causa de llevar a cabo funciones de representación.
- Asamblea de trabajadores: Los trabajadores pueden tener representantes unitarios o representantes sindicales en la empresa, pero los trabajadores también pueden reivindicar por sí mismos. Estas reivindicaciones pueden ser individuales pero éstas tienen más fuerza cuando se forma una asamblea (artículo 77 y siguientes).

PECULIARIDADES DE LA ASAMBLEA DE TRABAJADORES

Para convocar una Asamblea se necesita que sea convocada por los representantes unitarios de los trabajadores o por al menos el 33 % de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo. No hay que confundir la asamblea con las reuniones de los afiliados a un sindicato.

Se necesita que sea comunicada la convocatoria de la Asamblea al empresario con 48 horas de antelación porque la asamblea se va a desarrollar en la empresa. El empresario está obligado a ceder las instalaciones de la empresa para llevar a cabo la asamblea. La asamblea tiene que celebrarse fuera del horario laboral salvo que los trabajadores y el empresario acuerden que se lleve a cabo la asamblea en horario de trabajo y que estas sean retributivas.

Deben ceder los locales salvo que se de:

- Que no se cumplan las previsiones en la ley.
- Cuando haya transcurrido menos de dos meses desde la celebración de la última asamblea. Salvo que se trate de reuniones informativas del convenio colectivo.
- Cuando en el transcurso de la asamblea anterior se han producido daños al local que no hubieran sido resarcidos por los trabajadores.
- Cierre legal de la empresa.

DERECHO DE HUELGA

Es un Derecho Fundamental ya que se recoge en el artículo 28.2 de la Constitución y los Derechos Fundamentales están entre los artículos 14 al 29.

El artículo 28.1 dice que todos los trabajadores tienen Derecho de Huelga, este derecho de huelga es regulado por una Ley Orgánica y es un Real Decreto Ley 17/1977. Este Decreto Ley es válido porque se crea antes de la Constitución pero si éste se quiere modificar necesariamente esas reformas o esa nueva regulación tiene que llevarse a cabo con una Ley Orgánica. Este Decreto Ley no ha sido modificado.

¿Quién tiene Derecho de Huelga?

Tiene derecho a huelga todos los trabajadores asalariados, funcionarios públicos (nosotros los estudiantes no tenemos derecho de huelga).

¿Quiénes tienen Derecho de Huelga?

La guardia civil, jueces, magistrados y fiscales, policía nacional, ejército, personal civil no funcionario que esté en bases militares, ni militares.

¿Qué es una huelga?

No trabajar cuando existe la obligación de trabajar. No cabe hacer una huelga el domingo ya que ese día es festivo y no se trabaja.

La Huelga es la cesación en la prestación de servicios en un momento en el que existe obligación de prestar esos servicios.

Esto no es una falta sancionable porque el Derecho Fundamental de huelga ampara la conducta del Trabajador. Esta cesación de prestación de servicios va dirigida a los trabajadores asalariados.

FASES DE LA HUELGA

1) CONVOCATORIA:

Pueden convocarla los sindicatos, los representantes unitarios y los trabajadores asalariados.

La huelga es un derecho de titularidad individual pero de ejercicio colectivo. Cada trabajador decide si quiere o no ir a la huelga pero el trabajador por si solo no puede hacer huelga por ello la huelga tiene que ser convocada por los sindicatos o los representantes unitarios o por los propios trabajadores que están en mayoría y que quieren llevar a cabo esa huelga. Aquí debe de formarse un comité de huelga formado por 12 trabajadores y empresario afectados y tiene que llegar a un acuerdo y poner fin a la huelga, esta es la misión principal que tiene el comité de huelga

• PREAVISO:

Una vez que la huelga está convocada puede llevarse a cabo pero tiene que preavisarse con 5 días de antelación como mínimo para que el empresario tome las medidas correspondientes. Aquí también se establece la fecha de celebración de la huelga. No es necesario indicar cuando va a finalizar la huelga ya que ésta puede ser indefinida y las huelgas indefinidas son lícitas.

Existen trabajadores que quieren ponerse en huelga y estos son obligados a trabajar como aquellos que prestan servicios fundamentales como un hospital, transporte, etc.

Servicios Esenciales: Son para la comunidad, a pesar de que haya huelga es necesario que estos servicios esenciales se mantenga, estos son el transporte y lo relacionado con la salud (hospitales, agua, electricidad). En caso de que haya huelga se tiene que seguir prestando este servicio porque no se puede prescindir de él.

Servicios mínimos: Donde existe menos demanda por parte del usuario es normal que existen menos servicios. Por ejemplo a las 10 de la mañana cogen menos gente el autobús por ello ponen el 50 % de los servicios en cambio de 7 a 9 am. Los servicios de autobús son del 80 % porque existe más demanda ya que la gente se coge el autobús para ir a trabajar.

Para cumplir el servicio esencial del transporte se entiende que para el servicio mínimo tiene que haber horario mínimo para garantizar el servicio.

Estos servicios mínimos los fija el gobierno estatal si el conflicto se da en más de una comunidad autónoma o el gobierno autonómico si el conflicto se da en una sola CCAA. El Comité de huelga es el encargado de comprobar que existen esos servicios mínimos.

Servicios de Seguridad y Mantenimiento: Pueden tener lugar en cualquier empresa porque hay que garantizar que una vez que se acabe la huelga se pueden prestar los servicios con normalidad. Esto no se puede garantizar por ejemplo cuando existen empresas que tienen que tener las máquinas siempre en funcionamiento. Ejemplo: altos hornos. Aquí el empresario reclama que algún trabajador vaya a trabajar que garantice que el horno esté encendido siempre. También esto pasa a empresas de congelados, una central nuclear ya que sino se exige un mínimo de trabajadores que no se pongan en huelga puede haber fugas radiactivas, etc...

Indicar que el Derecho a la Huelga es una medida de presión y no una medida para causar daños al empresario.

Medida de protección de los trabajadores:

Suponemos que el trabajador se pone en huelga y el empresario contrata a nuevos trabajadores para sustituir a los huelguistas esto legalmente no es posible ya que el derecho a la huelga es un derecho fundamental y se exige sacrificio mutuo y proporcional. Aquí el empresario no perdería nada contratando a nuevos trabajadores y los trabajadores que están en huelga perderían sueldo y puesto de trabajo.

IMPORTANTE:

Ejemplo:

Las ambulancias son trabajadores de una empresa subcontratista aquí la empresa principal ve que el servicio no se cubre porque los conductores de las ambulancias se ponen en huelga y la empresa principal decide contratar a más ambulancias o decide contratar otra empresa. Esto es lícito porque estos trabajadores que están en huelga son trabajadores de la empresa subcontratada y no trabajadores del empresario principal.

Si yo tuviera contratado por mi cuenta que soy empresario principal y los sustituyo por otros porque los míos están en huelga. Esto no es lícito. En el caso anterior es lícito porque los trabajadores de la empresa subcontratada no tienen un vínculo directo con el empresario principal. Aquí puede el empresario principal romper el vínculo con la empresa subcontratada que está en huelga porque no le presta este servicio.

¿Qué puede hacer un trabajador durante una huelga?

Éstos protestan, reivindican, manifiestan para proteger sus derechos a través de los **piquetes informativos** éstos son un grupo de trabajadores que informan sobre sus condiciones de trabajo, porque se ponen en huelga ,

éstos piquetes son lícitos.

Los Piquetes Coactivos: Son los piquetes que te intimidan, que son violentos, queman neumáticos en las carreteras, éstos son totalmente ilícitos.

¿Se puede adoptar cualquier modalidad de huelga?

Existe el Derecho de Huelga Contractual: Solo se puede hacer una huelga contra tu empresario.

Existe el Derecho de Huelga Profesional: Cabe hacer huelga para defender los derechos de los trabajadores pero no solo contra tu empresario sino también te puedes dirigir contra los poderes públicos siempre y cuando se defiendan los intereses de la mayoría de los trabajadores.

Existen Huelgas Lícitas que son aquellas que están permitidas y existen Huelgas Ilícitas que son aquellas que no están permitidas. Dentro de las Huelgas Ilícitas tenemos:

.- Huelgas ilegales: Son siempre ilícitas.

.- Huelgas Abusivas: Se presume que son ilícitas pero se puede probar que no lo son (Iuris Tantum). Las huelgas son lícitas o ilícitas por la modalidad. Una huelga no es ilícita por el hecho de que los trabajadores destruyan la empresa, la conducta de los trabajadores no juzga si una huelga es lícita o ilícita.

En las huelgas ilegales todo trabajador que adopte esta postura puede ser sancionado por estar llevando a cabo una falta laboral.

TIPOS DE HUELGA

- **HUELGA POLÍTICA:** Aquí los intereses de los trabajadores no se ve claro por ejemplo la huelga que hubo con la guerra de Irak.
- **HUELGA DE SOLIDARIDAD:** Es una huelga ilegal y por tanto es ilícita. Aquí los trabajadores se ponen en huelga solidariamente no tienen un interés propio por la solución del conflicto, no les atañe mucho que ese conflicto se solucione. Ejemplo ponerse en huelga porque a tu compañero lo despiden, ésta es una huelga legal porque mañana te puede pasar a ti. La que es ilegal es cuando se ponen en huelga los cónyuges de los trabajadores. Otro supuesto de huelga ilegal es si eres profesor universitario me pongo en huelga porque van a cerrar las minas de HUNOSA, esto a ese profesor no le afecta.
- **HUELGA NOVATORIA:** La que tiene como objetivo alterar lo pactado en el Convenio Colectivo. Mientras que el Convenio Colectivo esté en vigor y no haya sido denunciado lo pactado en ese convenio colectivo tiene que ser cumplido.

EXAMEN: Si el trabajador quiere modificar lo pactado en el Convenio colectivo y el empresario no quiere no se puede ir a la huelga. No lo confundamos que durante la vigencia del convenio colectivo no se puede hacer huelga, si se puede pero para pedir otra cosa diferente a las modificaciones del convenio colectivo.

NO SE PUEDE HACER HUELGA PARA MODIFICAR LO PACTADO.

También existen huelgas ilegales como la Huelga sorpresa que no se comunica 5 días antes de la misma. Aquí este puede ser despedido si este se suma a una huelga ilegal.

- **HUELGA ABUSIVAS:** La huelga no es un medio para causar daño al empresario.

TIPOS DE HUELGA ABUSIVAS:

.- Huelgas Rotatorias: Cada departamento se pone días diferentes de huelga. Un día se pone en huelga el departamento comercial, otro día se pone el departamento de ventas, otro día se pone el departamento de contabilidad y así sucesivamente.

Esto produce daños a la empresa porque paraliza la actividad empresarial, salvo que se pruebe que se ha puesto la huelga rotatoria por causa justificada en contrario es una huelga ilícita y los trabajadores que se ponen en huelga rotatoria son sancionados por ello.

.- Huelgas Estratégicas o Neurálgicas: Aquellas en las que se ponen en huelga los trabajadores de sectores estratégicos. Estos son trabajadores que sin su presencia el resto de trabajadores no pueden trabajar (maquinistas del tren, pilotos de aviación, etc..).

Estas huelgas se presumen que son abusivas pero se puede probar lo contrario porque el derecho de huelga es ejercitar un Derecho Fundamental.

Si el conflicto afecta a todos los trabajadores y se ponen en huelga los trabajadores estratégicos y ellos reivindican aumento de sueldo (pilotos de aviación) y se ponen en huelga, esta es legal y no es abusiva.

.- Huelgas de Celo o Reglamento: Esto no es una huelga es una medida de presión. Ejemplo el no dar notas hasta el último día de plazo. Esto en principio es lícito porque se entregan las notas dentro del plazo pero es una medida de presión abusiva porque perjudicas al empresario.

El huelguista que acude a una huelga legal tiene suspendido el contrato, no tiene derecho al salario, no tienes la obligación a trabajar y no te pueden sancionar. Aquí como es una decisión individual si no vas a la huelga tienes derecho al salario y no te pueden suspender el contrato.

El huelguista que acuda a una huelga ilegal su contrato no está suspendido y por ello tienes obligación de ir a trabajar pero aquí te pueden sancionar, no te pagan el salario. Los trabajadores que deciden agredir al empresario, compañeros de trabajo, destrozando la empresa pueden ser sancionados independientemente de que la huelga sea lícita o ilícita. Aquí te pueden despedir, las sanciones son graduables dependiendo del daño causado a los trabajadores, empresarios o al material de la empresa.

FORMAS DE CONCLUIR LA HUELGA:

- Se concluye la huelga cuando se llega a un acuerdo entre el Comité de Huelga y el empresario, conseguir parcial o totalmente mis reivindicaciones.
- La huelga concluye cuando haya un plazo de que finalice esa huelga y llega ese plazo.
- También existen huelgas indefinidas y éstas terminan cuando los trabajadores desisten de sus pretensiones. Se vuelven al trabajo porque no ven la posibilidad de conseguir nada.
- Cuando la huelga causa graves daños a la economía nacional o de una Comunidad Autónoma es posible que el gobierno estatal o el de la CCAA designe un árbitro para resolver el conflicto con carácter obligatorio.

CONCILIACIÓN: Tú te reúnes con el empresario y llegáis a un acuerdo si es un despido. Dos partes se reúnen ante otra persona que hace de testigo, sin hacer nada para que se solucione el conflicto.

MEDIACIÓN: Las dos partes discuten pero aquí el mediador propone alternativas y estos dos que discuten tienen que llegar a un acuerdo.

ARBITRAJE: Nombrar a una tercera persona que va a resolver el conflicto con carácter obligatorio. La resolución del árbitro no se denomina sentencia sino que se llama Laudo. Este Laudo es obligatorio para las dos partes y tienen que cumplirlo. Este Laudo tiene eficacia en un convenio colectivo y esto significa que no

cabe hacer huelga para protestar lo que dice el Laudo y por ello esta huelga sería ilícita.

CIERRE PATRONAL:

El cierre patronal no está expresado en la Constitución pero se puede incluir en el artículo 37.2 que habla de medidas de conflicto colectivo.

No tiene la misma protección el cierre patronal que el derecho de huelga.

Este tiene que respetar el Derecho Fundamental de huelga y esto supone que el cierre patronal no puede lesionar al derecho de huelga y por ello el cierre patronal y el derecho de huelga no están al mismo nivel.

La huelga es una medida de presión contra el empresario, no cabe que el empresario haga lo mismo ya que éste puede presionar a los trabajadores con el cierre patronal y esto no lo puede hacer.

El cierre patronal no es una medida de presión es una medida defensiva y el empresario la puede adoptar cuando haya una previa huelga por parte de los trabajadores porque el empresario tiene que defenderse pero no basta con que exista una huelga de los trabajadores sino que esta huelga tiene que ser encuadrada en el artículo 17/1977 del Decreto Ley, éste también recoge el cierre patronal.

LEGITIMACIÓN DEL CIERRE PATRONAL. (Basta con que se de 1 de las 3 siguientes características):

- Notorio peligro de violencia para las personas o daños graves para las cosas. Ejemplo: piquetes coactivos que destrazan el material de la empresa y que agreden a los trabajadores que quieren entrar a trabajar y que no ejercen su derecho de huelga.
- Cuando la huelga conlleve una ocupación ilegal del centro de trabajo. Aquí es posible que al hacer huelga los trabajadores entren a la empresa a reunirse, esto no es ilegal, es ilegal cuando destrazan material de la empresa, cuando perturben al resto de trabajadores no huelguistas. No toda ocupación es ilegal y esto sucede cuando se reúnen de forma pacífica.
- Que la huelga provoque un volumen de inasistencia tal o de irregularidades en el trabajo que impidan gravemente el proceso normal de producción, esto trae problemas ya que el cierre patronal podría llegar a vulnerar el derecho de huelga ya que toda huelga conlleva inasistencia al trabajo y esto conlleva una bajada en la producción para el empresario.

No vale con que se altere el proceso normal de producción, sino que tiene que haber un número de inasistencia tal que el empresario le impida totalmente el procesos productivo y a la vez tiene que haber trabajadores no huelguistas que van a trabajar pero que no tienen nada que hacer. No hay trabajo para ellos, tienen derecho a cobrar porque no están en huelga, en este caso sería válido el cierre patronal. Ejemplo: huelga en una fábrica y solo va a trabajar supervisores como no hay producción no tienen nada que supervisar en este caso a estos trabajadores se les paga el salario porque no están en huelga y para que el empresario se ahorre el salario tiene que llevar a cabo el cierre patronal.

El cierre patronal tiene las mismas repercusiones que la huelga, se suspende el contrato, no se paga al trabajador.

El cierre patronal dura lo que duren las circunstancias que produjeron el cierre patronal. Por ejemplo cuando ya no existe peligro de ocupación ilegal, que no exista un número tal de inasistencia que se pueda llevar a cabo el proceso productivo, hasta que el material de la empresa o los trabajadores no huelguistas no corran peligro.

Si el cierre patronal es ilegal tienes derecho a salario, derecho a la cotización a la seguridad social y no es una falta porque el trabajador ha ido a trabajar y el empresario no le ha dejado.

TEMA 8. EMPLEO Y MERCADO DE TRABAJO

FOMENTO DE EMPLEO:

Los poderes públicos deben de intentar de que todos tengamos trabajo y una de las medidas que se adopta es el Fomento del Empleo, este trata de beneficiar a determinados grupos de trabajadores que tienen dificultades de encontrar un empleo como son las mujeres, minusválidos, jóvenes, los trabajadores maduros de 45 años en adelante. Son trabajadores que por sus condiciones de edad, sexo, tienen dificultades de encontrar un trabajo. Las medidas para el fomento del empleo son subvenciones y bonificaciones que son fomentadas por el gobierno estatal y el autonómico.

Subvenciones: Consisten en dar una cantidad de dinero al empresario que contrata a un trabajador con dificultad de encontrar trabajo.

Bonificaciones: El empresario tiene derecho a cotizar a la seguridad social por este trabajador (mujeres embarazadas que acaben de tener un hijo).

Existen también exenciones de cuotas que supone la no cotización a la seguridad social por parte del empresario cuando contrate por ejemplo a mayores de 65 años y que ya hayan cotizado 35 años ya que con esa cotización ya obtiene el 100% del sueldo.

Esto también se aplica cuando en un centro de trabajo están trabajando un número más de hombres que de mujeres.

Contrato para el fomento de la contratación indefinida:

Aquí en España predominan los contratos temporales, para evitar esto en 1997 se estableció una modalidad de contrato indefinido normalmente éstos con el despido procedente (que exista causa de despido) y puede darse en los despidos improcedentes (cuando no exista causa para el despido) aquí tiene derecho a una indemnización de 45 días de salario por año trabajado con el límite de 42 mensualidades. Esto significa que una vez que se declara despido improcedente hay que mirar cuanto llevas trabajado para la empresa. Ejemplo: En la empresa llevas 35 años trabajados para la empresa, tienes derecho a una cuantía equivalente a lo que ya cotizaste por 45 días y lo multiplico por los años que lleva trabajados en la empresa.

Esto no puede superar nunca lo que y cobraría durante 42 meses, es decir, vamos a suponer que yo en 42 meses cobrase 7000000 ptas.

En 45 días de salario = 300.000 ptas.

$300.000 \times 35 \text{ años que trabajé} = 10.500.000$

Esto sería mi indemnización por despido si no hubiese un límite en este caso la indemnización por despido es de 7.000.000 porque me paso.

El contrato para el fomento de la contratación indefinida: La ventaja que tiene es que se quiere que el empresario contrate de manera indefinida. La indemnización por despido objetivo improcedente es de 33 días de salario por año de servicio con el límite de 24 mensualidades. Se reduce la indemnización por despido improcedente.

DESPIDO DISCIPLINARIO IMPROCEDENTE:

Aquel que se decide por un incumplimiento grave o culpable del trabajador (embriaguez habitual, faltas

graves al empresario, faltas de asistencia), aquí se incumple el contrato de trabajo.

DESPIDO OBJETIVO IMPROCEDENTE:

Aquí no existe ningún incumplimiento por parte del trabajador, aquí se extingue el contrato de trabajo porque la empresa tiene problemas económicos y no puede pagar salarios a todos los trabajadores. Ejemplo antena3, también esto puede venir por problemas organizativos o técnicos. Ejemplo: cambio en el proceso productivo o se cambian máquinas por trabajadores.

Esta indemnización sólo se aplica a los despidos objetivos la de 33 días por año trabajado con el límite de 24 mensualidades.

Aquí si el empresario miente mal tiene que pagar esa indemnización de 45 días, si miente bien tiene que pagar la indemnización de 45 días, si miente bien tiene que pagar una indemnización de 33 días.

Ejemplo un empresario despide a un trabajador porque en la carta de despido le indica que le pega a él y a su mujer y es mentira porque no lo puede probar la indemnización es de 45 días por año trabajado con el máximo de 42 mensualidades.

Ejemplo: El empresario en la carta de despido le indica al trabajador que no puede seguir trabajando porque la empresa atraviesa dificultades económicas y esto es mentira aquí la indemnización del trabajador es de 33 días por año trabajado máximo 24 mensualidades.

Las empresas que tienen más de 50 trabajadores tiene la obligación de reservar un 2% de puestos de trabajo para trabajadores minusválidos que tengan una incapacidad superior al 33% y si no contratan a este colectivo tienen que designar una cuantía de dinero para fundaciones.

POLÍTICA DE EMPLEO: Política de trabajo como mecanismo de empleo.

En Francia tienen una jornada de 35 horas.

En España existe una reducción de jornada de trabajo según los convenios Colectivos.

La primera justificación para la reducción de la jornada, así como las horas extraordinarias, es que obliga al empresario a contratar más personal.

La reducción de la jornada de trabajo a 37,5 horas semanales se está consiguiendo flexibilizando la jornada.

Se hace un cómputo anual (1826 h./ año es la general) y se distribuye adaptándose a la situación de la empresa, no es un horario fijo, sino días en que trabajas más y otros menos (flexibilidad laboral).

El único límite es que tienen que pasar 12 horas entre jornadas (final de una e inicio de la siguiente).

MECANISMO DE REPARTO DE EMPLEO:

Jubilación forzosa: Supone la extinción del contrato a una determinada edad (normalmente 65 años), necesita ir acompañado de la contratación de otro trabajador.

FORMACIÓN PROFESIONAL Y OCUPACIONAL:

Profesional: La que uno consigue en la enseñanza reglada, cursos, etc.....

Ocupacional: Cuando la empresa da formación a sus trabajadores (cursos).

Es fundamental, la pervivencia de nuestro contrato depende de nuestra formación. No se adaptan a los avances tecnológicos. Dan cursillos de formación. Si no se adaptan los despiden. Se da un plazo para adaptarse a los avances, sino es un despido objetivo.

¿Cómo obtener trabajo?

.– Por medio de las Agencias estatales de colocación (INEM)

.– Por medio de AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACIÓN:

Son empresas que ponen en contacto un demandante de empleo, con un oferente de empleo. No los contratan ellos, sino la empresa.

A partir del año 1994 (art. 16.2 del Estatuto de los Trabajadores) se crean , pero no pueden tener ánimo de lucro. Lo prestan a cambio de una compensación de gastos de mediación.

.– Fase de Reclutamiento: Tiene varias opciones, análisis del vitae y entrevista personal. Esto puede hacerlo una Empresa de Selección, esta actividad de selección sí puede tener ánimo de lucro.

Le dicen cuál es el candidato idóneo para elegir ese trabajador.

.– Empresas de Trabajo Temporal (ETT):

Aprobadas en 1.994. Buscan suplir una necesidad de trabajo temporal. Contratan a trabajadores para que realicen su actividad para otro empresario. Puede tener personal que trabaja para ella. Tiene otro personal para ser cedido a otra empresa (art. 43) es una de las excepciones a la norma general.

Tiene una serie de limitaciones:

.– Autorización Administrativa (se renueva anualmente, hasta el tercer año en que te la dan indefinida).

.– Solamente se pueden dedicar a esta actividad

.– Tienen que contratar a un número de trabajadores fijos (12 fijos

por cada 1000 que contrata).

.– Necesitan constituir una garantía igual a 25 veces el importe del salario mínimo interprofesional.

.– Deben destinar anualmente un 1% de la masa salarial para labores de formación.

FORMA DE ACTUACIÓN DE LAS EMRESAS DE TRABAJO TEMPORAL:

Las ETT suscriben un Contrato de Puesta a Disposición:

De trabajadores a la empresa usuaria.

Es un contrato Temporal, se trata de cubrir un puesto de trabajo Temporal. Tiene que cumplir los requisitos del Estatuto de los Trabajadores (obra o servicio, interinidad, etc..), a cambio de una cantidad de dinero.

La ETT te tiene que pagar lo mismo al menos que cobra otro trabajador de la empresa usuaria en la misma categoría. Es decir, igual al Convenio Colectivo de la empresa usuaria.

¿Qué gana la empresa usuaria?

.– Porque no contrata al trabajador directamente, se ahorra la fase de reclutamiento. Otra razón fundamental es que se ahorra la indemnización por despido, problemas derivados de la extinción del contrato.

Globalmente, en muchas ocasiones es más rentable.

.– Debe haber un contrato de Puesta a Disposición para cada trabajador cedido.

.– El trabajador tiene un contrato con la ETT temporal o indefinido.

.– El contrato de trabajo debe coincidir en cuanto a duración con el contrato de

Puesta a Disposición.

.– Si hay algún problema con el trabajador, la empresa usuaria no puede sancionar al trabajador. En caso de incumplimiento por parte del trabajador debe notificarlo a la ETT quien si podrá sancionar al trabajador.

.– Solo tendrá derecho a salario, mientras preste servicios a una empresa usuario.

¿Qué ocurre si no le quieren reconocer el trabajo?

El artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores dice que es nula la cláusula del contrato en la que se impida que el trabajador continúe para la empresa usuaria después del trabajo temporal. El trabajador tiene la libertad de continuar o concluir su relación laboral.

El legislador lo ve como un mecanismo coyuntural. Pone todos los medios para evitar que no te den libertad de abandonarlo.

Casos en los que NO se puede llevar a cabo un Contrato de Puesta a Disposición (art. 8 del Estatuto de los Trabajadores):

- Aquel que tenga por objetivo sustituir a trabajadores huelguistas. (Hay un caso en el que pueden sustituirse trabajadores en huelga, en los casos de mantenimiento y seguridad, si se podrían contratar con ETT).
- Para la realización de trabajos peligrosos.
- Para cubrir un puesto de trabajo que en los últimos 12 meses haya sido amortizado.
- Cuando en los últimos 18 meses hayas cubierto un puesto de trabajo por un periodo superior a 12 meses.
- No cabe celebrar un Contrato de Puesta a Disposición que consista en ceder trabajadores a otra ETT.

En el momento de la extinción del contrato quien debe indemnizar al trabajador es la ETT. También cuando concluye. La indemnización en caso de despido es de 12 días de salario por año de servicio.

La empresa usuaria es quien debe realizar la prevención de riesgos laborales, subsidiariamente debe de responder de que es así.

La Empresa usuaria tiene responsabilidad subsidiaria para el pago de sueldos y seguridad social. Y si el contrato no estuviera celebrado correctamente tiene responsabilidad solidaria (la empresa usuaria).

EMPLEO DE EXTRANJEROS:

La nacionalidad de una persona depende de la que tienen los padres.

Es extranjero el que no es español.

En la Comunidad Europea existe el Derecho de Libre circulación de personas. Dentro de la Comunidad Europea ya no es necesaria tarjeta de residencia, podrían no permitirnos entrar en uno de los países de la UE si tuviésemos una enfermedad contagiosa o si pretendemos vivir de la asistencia de otro país no nos lo permiten.

Espacio económico europeo (CE) + Noruega+Islandia+Ieslestaing.

También podemos entrar sin permiso de trabajo en Suiza, quien suscribió un convenio con la Comunidad Europea.

Los extranjeros no pueden ser policía nacional, ni trabajar en cargos del gobierno, ni cargos que impliquen autoridad.

Hay otro régimen jurídico para aquellos extranjeros que no tengan libre circulación:

Si un acto es nulo en un contrato con un extranjero sin permiso de trabajo. Si hay derecho a la misma retribución que si fuera válido.

En el año 2000 se aprobó la ley de extranjería: El contrato no será nulo en lo que beneficie al trabajador. También tendría derecho a indemnización por despido.

TEMA 9. EL CONTRATO DE TRABAJO

ELEMENTOS Y REQUISITOS DEL CONTRATO:

ELEMENTOS:

- **CONSENTIMIENTO:** Ambas partes muestran su consentimiento, sin esto no hay contrato.
- **OBJETO**
- **CAUSA**
- Debe ser prestado por una persona que tenga capacidad de contratar. (no menor de 16 años) 16–18 años si está emancipado, sino necesita quien tenga la tutela lo autorice. Puede ser nulo si es prestado bajo violencia, coacción, dolo, engaño.
- No debe ser contrario a la moral, orden público, costumbres, la prestación objeto debe ser lícito, por eso lo que se pacte en un contrato es válido y exigible porque debe respetar el ordenamiento jurídico y ser lícito. De ahí que no exista contrato por ejemplo entre una prostituta y su chulo, la moral y las buenas costumbres lo impiden. Está prohibido el proxenetismo (aprovecharse de las prostitutas). El matón es ilícito: No puede contratar para matar. No hay contrato de trabajo cuando la actividad es ilícita, el objeto es ilícito. Si el contrato es ilícito ninguna de las partes estará obligado a cumplirlo. El contrato puede ser válido, pero si dos cláusulas son nulas no son aplicables, porque va en contra del Ordenamiento Jurídico. Aunque el resto del contrato si es lícito es válido. Estas cláusulas se sustituyen por lo que dice la ley.
- Causa del contrato, porqué se celebra, el trabajador para obtener dinero y el empleador para obtener una prestación. No hay contrato si no hay causa de contrato.

PRECONTRATO: Es habitual en caso de deportistas profesionales, se puede romper, o una promesa de contrato. Ejemplo: Fichar por el Real Madrid, Figo podría rechazar el precontrato que tenía y tendría que indemnizar al Real Madrid pero no tendría que firmar contrato. Estas indemnizaciones por daños y perjuicios antes hay que probarlas.

FORMA Y DOCUMENTACIÓN DEL CONTRATO:

Se presume que existe contrato entre todo aquel que presta un servicio a otra persona que le paga. Contrato Tácito: Si no hay nada firmado tendrá unas consecuencias.

Hay libertad de forma del contrato según el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores. Algunos contratos es necesario que pacten por escrito.

Contratos que pueden celebrarse verbalmente:

- Indefinidos que no sean contratos de fomentación de Contratación indefinida.
- Eventuales que duren menos de 4 semanas.

Cuando un contrato se puede celebrar por escrito y no se celebra por escrito, como por ejemplo los contratos de obra y servicios, si no es así, el contrato se convierte en indefinido y a jornada completa.

Necesidad de que el empresario entregue a un representante una copia básica de los contratos que haga con los trabajadores.

Los contratos que duren más de 4 semanas, el empresario está obligado a informar sobre las condiciones esenciales de la prestación de sus servicios.

NORMATIVA LABORAL Y AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD:

El Derecho de Trabajo se forma por unos mínimos, es decir, en contrato de trabajo puede dar más pero no menos de lo que dice el Convenio Colectivo.

AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD:

Pactos celebrados entre empresario y trabajador que son válidos mientras que respeten la normativa laboral. Puede dar más, pero nunca menos.

La ley establece unos mínimos, por encima de éstos el convenio puede dar unos mínimos superiores, y la Autonomía de la voluntad puede dar más de esos mínimos pero no menos:

CONTRATO

CONVENIO COLECTIVO

LEY

CONDICION MÁS BENEFICIOSA: El empresario decide porque quiere sin pactarlo con el trabajador conceder una determinada ventaja, según ley: Si el empresario concede una ventaja a determinado trabajador incorpora al contrato de trabajo y el trabajador tiene derecho a reclamarla, el empresario no puede negarse.

Ejemplo: Si el empresario paga a los trabajadores con familia numerosa 100 € más. El salario es de 1000€. Se cambia el Convenio Colectivo, el salario mínimo se establece en 1050 € para estos trabajadores. Esta ventaja tienen derecho a cobrar ahora en la condición más beneficiosa. Absorción y compensación concede una ventaja global, no concede una diferencia seguirán cobrando 1100 €. Los aumentos quedan absorbidos, las diferencias se absorben, sigue estando la ventaja así siempre que siga siendo ventaja.

Tiene derecho a mantener una ventaja en los términos en los que se hayan concedido, no a la diferencia, es

decir, mientras que bajo una ventaja sigue habiendo ventaja beneficiosa. Cuando no sea así, ambos trabajadores tiene derecho a tener las mismas condiciones.

Los trabajadores de familia numerosa y los otros pueden tener más salario, pero nunca menos. Compensar la diferencia cuando se supera sino se mantienen los términos.....

PACTOS TÍPICOS EN EL CONTRATO DE TRABAJO:

Típico: Es lo establecido en una norma jurídica en materia de Derecho de Trabajo.

Principio de Tipicidad: Significa que esta es una norma jurídica , pactos que están recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y siempre que no vulneren la ley son perfectamente reconocidos. Pactos entre trabajador y empresario que no vulnere la ley también es un pacto válido.

Periodo de Prueba: Artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, aquí el trabajador recibe un salario, cotiza a la Seguridad Social , es trabajador porque cumple las 4 características de Retribución, ajenidad, independencia,etc..Hay un contrato durante el periodo de prueba pero mientras que dure este periodo de prueba cualquiera de las 2 partes puede extinguir el contrato con toda libertad. Aquí se le permite al empresario romper el contrato sin causa, despedirte sin causa y sin pagarte ninguna indemnización. Esta es la peculiaridad del periodo de prueba.

Aquí el pacto tiene que ser por escrito sino no es lega, el periodo de prueba no podrá exceder de 6 meses, puede durar lo que diga el Convenio Colectivo, hasta tal que puede durar hasta el final del contrato temporal, si el Convenio Colectivo no dice nada hasta 6 meses.

¿Cómo calificaría usted el despido de una trabajadora embarazada?

Aquí el despido es nulo y se tiene que justificar porque todos pasan el periodo de prueba excepto la trabajadora embarazada

Los técnicos no titulados hasta 2 meses.

Se concede 6 meses para los titulados porque el trabajo es más complejo que en el trabajo no titulado.

Si la empresa tiene más de 25 trabajadores es de 3 meses el periodo de prueba.

El periodo de prueba es necesario para que el trabajador preste servicios para aquello que se le ha contratado y el empresario le pida tareas relacionadas con el trabajo de periodo de prueba.

Cuando acaba el periodo de prueba se convierte el contrato de trabajo común y aquí si lo quiere despedir el empresario tiene que probar porque lo despide.

Si existe una ineptitud por parte del trabajador después de terminar el periodo de prueba y cuando se hace el Convenio común quiere despedirlo el empresario lo puede despedir por la ineptitud porque el empresario no conocía si sabía hacer esa tarea porque le mandó hacer otra cosa durante el periodo de prueba.

¿Qué ocurre si tenemos un periodo de prueba de 2 meses y te rompes una pierna?, aquí el periodo de prueba no se interrumpe salvo que las partes lo pacten. Aquí se plante un problema si el empresario puede extinguir el contrato cuando exista maternidad o rompa la pierna aquí si que la puede extinguir porque el empresario no sabe si vale o no para ese puesto de trabajo. Salvo que haya incompatibilidad una persona puede tener varios trabajos.

PACTO DE NO CONCURRENCIA Y DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA:

Artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores.

Este puede tenerlos salvo que incurre en Competencia Desleal, por ejemplo una persona que trabaja para dos compañías de seguros y si contrata a un cliente para una compañía no lo contrata para la otra.

En otros trabajos esta competencia desleal no existe pero el empresario quiere que trabajen solo para su empresa, quiere que pongas esa atención a esa empresa y no a otros trabajos, éstos suelen ser trabajos muy cualificados y en el contrato se pactan con la permanencia de trabajo y solo ese trabajo, aquí el empresario quiere que solo trabajes para él y solo para el y esto es que el trabajador no puede trabajar en otros lugares y tiene que haber compensación económica por ello y si tu incumples este pacto tienes que indemnizar al empresario.

PACTO DE NO COMPETENCIA:

Cuando acabes el contrato con una determinada actividad no puedes marcharte a otra empresa a hacer la misma actividad porque llevas a la empresa su cartera de clientes esto ocurre en operadores mercantiles, esto ocurre salvo que tu pactes la no competencia, éste puede ser verbal, limitación temporal, si es persona no cualificada no puede durar más de 6 meses y si es persona cualificada no puede durar más de 2 años y también existen retribuciones.

Esto ocurre cuando el empresario tiene un interés industrial de no competencia por parte del trabajador que se vaya a una empresa que se dedique a lo mismo que ella, que se lleve a su cartera de clientes a la nueva empresa. Existe también una compensación económica.

PACTO DE PERMANENCIA:

Por ejemplo yo soy un trabajador asalariado puede decidir que me voy de la universidad, ¿puedo extinguir mi contrato cuando me de la gana?

Se puede pero tienes que preavisar en un determinado plazo para que la empresa pueda encontrar sustituto. Aquí el trabajador tiene libertad de trabajo pero el trabajador puede renunciar a esa libertad de trabajo y por ello se hace un pacto de permanencia y aquí el trabajador se compromete a no extinguir el contrato durante un determinado periodo de tiempo y esto sucede cuando la empresa ha gastado un dinero en formarnos para realizar el puesto de trabajo aquí no existe compensación económica, este pacto debe ser por escrito (pilotos de aviación). El acuerdo no será superior a 2 años. Este pacto se hace por escrito antes de recibir la formación, después de acabar la formación tienes la obligación de trabajar con esa empresa durante 2 años mínimos.

Aquí si el trabajador decide abandonar la empresa antes de los 2 años el empresario tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios.

TEMA 10. CLASES Y MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO

Clases de Contrato de Trabajo según su Duración:

Existe Contrato de Trabajo Indefinido y Temporal, éstos a su vez pueden ser de Jornada Completa o Parcial.

Los Indefinidos no tiene marcada una fecha de terminación lo que no significa que esto sean infinitos porque éstos no existen.

Los contratos Temporales o de Duración determinada que duran lo establecido en el contrato y cuando llega

su fecha se extingue el contrato.

La regla general en el Derecho de Trabajo es que el Contrato de Trabajo debe ser Indefinido salvo que en el contrato de Trabajo se pacte que es temporal. Las empresas en muchos casos hacen contratos temporales mientras pueden y después se hace un contrato indefinido, esto no es del todo lícito pero se hace también no es correcto cuando te hacen un contrato de obra o servicio determinado y no existe obra o servicio determinado pero esto se hace.

El contrato desde el principio tiene que ser indefinido salvo que exista causa de temporalidad:

- LA INTERINIDAD
- LA EVENTUALIDAD (acumulación de tareas)
- CONTRATO DE FORMACIÓN ES EVENTUAL
- CONTRATO DE INSERCIÓN

Causas de Temporalidad:

- CONTRATO EN PRÁCTICAS
- EXTRANJEROS(tienen cont. Temporales por el permiso de trabajo).

Los contratos de trabajo temporales están regulados en el artículo 15 del Estatuto y en el R.D. 2720/1998

Artículo 8.2

EXAMEN

¿Se puede celebrar verbalmente un contrato temporal?

.– Los contratos en prácticas no

.– Los contratos de inserción no se pueden celebrar verbalmente

.– Los de interinidad tampoco

.– Los eventuales podrían ser celebrados verbalmente siempre que sean a tiempo completo y cuando su duración sea inferior a 4 semanas.

.– Los eventuales de duración superior a 4 semanas no se pueden celebrar verbalmente.

CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO: Se contrata un trabajador mientras que dure la construcción de un puente, edificio o carretera, el contrato dura lo que dura esa obra o servicio determinado normalmente pactar un contrato de obra o servicio determinado una cierta duración esta duración no es del todo correcta porque la duración es orientativa sin embargo la jurisprudencia ha asimilado otra serie de situaciones en las que la duración es más clara. Esto ocurre entre empresas contratadas y subcontratadas. En muchas obras se va construyendo por fases y se puede ir contratando a trabajadores por fases y el contrato por obra o servicio determinado dura lo que dure la realización de esas fases.

Aquí cuando se acabe el edificio se acabe el trabajo y se extingue el contrato.

CONTRATOS EVENTUALES:

Una empresa normal dentro de su actividad normal hay determinados periodos tiempo donde hay una

acumulación de pedidos de tareas aquí existen 2 posibilidades:

.- Jornada Flexible

.- Jornada donde no se ha pactado jornada flexibles y para satisfacer la demanda se contrata a gente por contratos eventuales, éstas tienen una limitación y es que tiene marcada una duración máxima de 2 vertientes.

.- Por un lado está el periodo de referencia que nos indica por cuanto puede durar un contrato eventual.

.- Lo que puede durar el contrato eventual.

Desde que se da la causa de eventualidad tienes un año como máximo. Los contratos eventuales no pueden durar más de 6 meses (artículo 15 apartado b).

La ley dice que los Contratos colectivos pueden modificar el marco de referencia más allá de los jueces y también modifica la duración determinada del contrato eventual (más de 6 meses).

Este causa la ley establece:

.- Si tu amplias periodo de referencia no más de 15 meses.

.- El contrato eventual puede durar 6 meses o el Convenio Colectivo puede ampliarlo, este no puede durar más de las $\frac{3}{4}$ partes de este periodo de referencia y como máximo el contrato eventual no puede durar más de 12 meses.

Periodo de referencia 15 meses.

Contrato eventual $\frac{3}{4} \times 15$ meses = 11 meses

Periodo de referencia 18 meses.

Contrato eventual $\frac{3}{4} \times 18 = 12,5$ meses pero aquí solo puede durar como máximo 12 meses.

Si tú haces un contrato eventual por 12 meses aunque antes pasen las causas de eventualidad por ejemplo al mes de hacer ese contrato este contrato de eventualidad no se puede extinguir.

CONTRATO DE INTERINIDAD:

Aquí el interino puede sustituir al trabajador que se va o al trabajador que ocupa la vacante del trabajador que tiene la baja por maternidad.

Cabe también el contrato de interinidad en el caso de que se esté cubriendo el puesto mientras un proceso de selección para cubrir ese puesto que está vacante. Aquí se contrata a un trabajador interino mientras que se selecciona a un trabajador.

En la empresa privada, si en tres meses no se cubre el puesto el contrato de interinidad se extingue y la empresa tendrá que celebrar proceso de selección sin trabajador interino.

En la empresa pública no existe límite máximo y existen casos de que médicos son interinos durante 30 años, esto pasa. Esto tiene una serie de consecuencias que el trabajador tendrá un contrato indefinido a jornada completa pero esto no puede ser porque para trabajar en empresa pública hay que opositar, para que esto no suceda se inventó los trabajadores indefinidos no fijos en plantilla solo para que en la administración pública

te vas cuando aparezca esa persona que cubre ese puesto de trabajo y cuando se extingue el contrato y tienes derecho a una indemnización.

CONTRATO DE INSERCIÓN:

Se trata de la creación de trabajo por parte de las administraciones públicas, a personas que tengan dificultad de encontrar trabajo y se trata para que éstos se formen y que luego puedan obtener un contrato de trabajo.

Características común de contratos temporales:

1º) Si a uno no le dan de alta en la Seguridad Social y tiene contrato temporal durante el tiempo que podría durar el periodo de prueba. ¿cuánto dura el periodo de prueba? EXAMEN

Lo que diga el Convenio Colectivo y en su defecto 2 meses si son trabajadores no titulados y 6 meses técnicos titulados y 3 meses las empresas de más de 25 trabajadores.

El contrato se convierte en indefinido y a tiempo completo. Se considera indefinido los contratos temporales cuando hay fraude de ley, si se hace de forma verbal y se necesita contrato escrito, contrato de obra o servicio y no existe tal obra, etc...

Cualquier irregularidad en un contrato indefinido supone que el contrato es indefinido.

Los empresarios tienen que notificar al trabajador las vacantes que existan a tiempo completo.

2º) Extinción de los contratos temporales EXAMEN. Para que concluya un contrato temporal es necesaria la denuncia, significa la comunicación de una parte a la otra que quiere que el contrato temporal se acabe. Si no se preavisa que el contrato se acaba cuando lleve 3 meses, por ejemplo el contrato se prorroga. El plazo de antelación si dura 1 año el contrato es un preaviso de 15 días como poco con una semana de antelación tiene que avisarte al empresario, ¿qué ocurre si tiene un plazo de preaviso de 15 días y te avisan los 7 días antes de que se acabe el contrato. Aquí tienes derecho a indemnización de cuantía equivalente al salario de los días en los que se haya retrasado el empresario. Aquí tienes derecho a indemnización de salario de 15 días, si te avisa una semana antes de finalización de contrato tienes derecho a indemnización de 7 días. Si el empresario no ha denunciado el contrato y sigues trabajando, el contrato se prorroga hasta la duración máxima del contrato eventual esta es de 6 meses salvo que el Convenio Colectivo establezca una duración superior. Se nos ha ampliado a 6 meses, si por ejemplo faltan 5 días para llegar a los 6 meses y nadie nos dice nada, y a falta de 4 días nos denuncia el contrato el empresario, como nos preavisa tarde tenemos derecho a indemnización equivalente pero resulta que no nos preavisa otra vez y nosotros seguimos trabajando, aquí el contrato se convierte en indefinido.

Desde el año pasado en los contratos temporales el empresario paga indemnización en los contratos de obra y servicio y eventuales de 8 días de salario por cada año de servicio. En 8 días cobras 300 días x 3 años trabajando para la empresa = 900 que llevas tres meses $300 \times 3 / 12 =$ indemnización.

EXAMEN.

El trabajador que le preavisaba que el contrato ya había concluido un día antes. ¿qué derechos tiene el trabajador?

15 días de salario + indemnización de 8 días de salario por cada año trabajado en la empresa.

CONTRATOS FORMATIVOS

- CONTRATO EN PRÁCTICAS
- CONTRATO DE FORMACIÓN

CONTRATO EN PRÁCTICAS: No es lo mismo que las prácticas de fin de carrera. No nos pagan. Gastos de desplazamiento es lo único que se saca de las prácticas formativas.

Eso no es un Contrato en Prácticas.: Éste es un verdadero contrato de trabajo. Que se realiza con una persona que está en posesión de un título de grado medio o de grado superior.

Solo se pueden celebrar en el período de 4 años desde que finalizas los estudios. En los minusválidos 6 años.

Hay un límite temporal porque de lo que se trata es que practiques con esos conocimientos. Es la base del contrato.

Los convenios colectivos limitan este tipo de contratos, se trata de puestos de trabajo que requieren cualificación. Hay incluso convenios en los que no se permite.

¿Cuánto dura un contrato en prácticas?

Mínimo 6 meses, máximo 2 años.

El convenio colectivo podrá establecer otra situación siempre que esta en ese intervalo de 6 meses a 2 años. Minusválidos (3 años). A efectos de retribución: La ley remite al convenio colectivo, siempre que sea superior al salario mínimo interprofesional.

Cobran menos que los trabajadores ordinarios. Si el convenio no dice nada, pueden pactar. Pero en todo caso, durante el primer año el contrato en prácticas no puede ser inferior al 60% de lo que cobra un trabajador ordinario, y durante el segundo no puede ser inferior al 75% de lo que cobra un trabajador ordinario. Todo esto es en ausencia de convenio colectivo. Hay convenios que establecen menos del 60% y eso es correcto, porque la ley legitima para hacerlo, el mínimo que establece es el salario mínimo interprofesional (450,12)

El contrato en práctica puede tener un periodo de prueba que durará lo que marca el convenio, si el convenio no dice nada será:

Para otro tipo de contratos:

- 2 meses personal no cualificado
- 6 meses personal cualificado; se reduce a 3 meses si tienes menos de 25 trabajadores.

Para los contratos en prácticas:

- lo que dice el convenio colectivo, sino:
- 1 mes si es grado medio el trabajador (máximo)
- 2 meses si es grado superior el trabajador.(máximo)

El contrato y periodo de prueba debe estar pactado por escrito. En virtud del mismo título, una persona no puede trabajar más de 2 años con contrato en Práctica, aunque sea en diferentes empresas. No pueden pactar un periodo de prueba, cuando ya hayas trabajado para una empresa (sería nulo).

Si después del contrato en prácticas, te hacen indefinido, el tiempo del contrato en prácticas, cuenta para la antigüedad. Se cuenta una antigüedad desde el primer día que hayas trabajado para una empresa de forma ininterrumpida.

Si hay un contrato en prácticas, sin título, el contrato se convierte automáticamente en indefinido ordinario a tiempo completo. Cuando el contrato no es indefinido hay que demostrar la causalidad.

CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN:

Finalidad de simultanear el adquirir una formación teórica, que el trabajador no tiene en relación al trabajo que va a realizar y realiza también trabajo efectivo. Formación Teórica y Trabajo Efectivo. Está viciado por el fraude. El 50% de Formación teórica y el 50% de Trabajo efectivo, debería ser y sin embargo los trabajadores realizan el 100% de trabajo y nada de formación teórica. La ley permite que esa Formación teórica que debe ser al menos un 15% de la jornada, se realice no antes de realizar ese trabajo, puede realizarse incluso al final la formación teórica.

Regulación legal del contrato para la formación:

¿Quién puede celebrar un contrato para la formación?

Quienes tengan entre 16 y 21 años.

Hay excepciones: Personas mayores de 21 años en supuestos tasados:

- .– Siempre desempleados en las siguientes situaciones:
- .– Minusválidos
- .– Extranjeros (2 primeros años de vigencia de su autorización)
- .– Que lleven más de 3 años sin encontrar trabajo.
- .– Situación de exclusión social: salir de la cárcel , menores en un centro de internamiento, desintoxicación drogas, alcohol, etc...
- .– Rentas mínimas de inserción, dificultad de encontrar trabajo y necesidad de formarse.

Desempleados que se incorporen a escuelas/taller o escuelas de Oficios.

Se trata de personas sin formación previa, Si tienes titulación especializada, no se puede hacer un contrato para la formación.

¿Cuánto dura el contrato para la formación?

- .– Entre 6 meses y 2 años.

Puede decir el Convenio colectivo que dure hasta 3 años.

Tiene bastantes peculiaridades este contrato:

- Solo te lo pueden hacer 1 vez en tu vida.

- Si llevas trabajando en una empresa al menos 1 año para un puesto de trabajo, entonces no te pueden hacer contrato de formación
- Hay periodo de prueba pero sin limitación. Si ya has trabajado para la empresa no se pueden hacer contratos de formación

Formación Teórica:

Mínimo 15%. Puede pactar a partir de ahí. Si no se cumple, es indefinido. Para que no se cumpla el empresario tiene que incumplir totalmente la formación teórica. Técnicamente, con que la empresa dedique aunque solamente sea 1 hora en la duración de la formación teórica durante todo el contrato.

La jornada de trabajo está formada por:

Formación teórica + trabajo efectivo.

Menos de 18 años: Suma de ambas nunca puede ser más de 8 horas diarias.

Normalmente la formación teórica es anterior al trabajo efectivo o simultáneo.

Te suelen hacer un cursillo por correspondencia. (alguna sentencia lo admitió.).

El tiempo de formación teórica no se retribuye, pero si cuenta como jornada.

La formación se puede sustituir por sacar el graduado escolar, en caso de minusválidos por programas de rehabilitación.

No tienen la obligación de pagar como a otro trabajador, pero sí como mínimo el salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo realizado.

Ambos (práctica y formación) son de duración determinada. Si no se dice nada se prorrogan hasta su duración máxima y si aún así sigues trabajando, se convierte en indefinido y a jornada completa.

Es necesaria denuncia, salvo el de interinidad.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL:

40 horas semanales de promedio en cómputo anual, es la jornada completa (8 horas al día). Artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores: El que realice unas prestaciones a tiempo inferior al de un trabajador a tiempo completo.

Hace 2 años se cambió la definición de Trabajo a tiempo parcial. Ahora es el de jornada inferior al de un trabajador de jornada comparado (ordinario/ completa)

En aquellos casos en que la empresa distribuye la jornada, trabajando menos horas durante un mes porque hay menos trabajo, eso no significa que eres un trabajador a tiempo parcial.

Art. 8 del estatuto de trabajadores dice que si es a tiempo parcial, debe realizarse siempre por escrito, sea temporal o se a indefinido.

Puedo tener inicialmente un trabajo a tiempo completo y que me digan que tengo que trabajar a tiempo parcial, me reducen la jornada de trabajo. No me pueden despedir por negarme a la reducción de jornada. Sí puede hacerlo por causas objetivas (que le vaya mal a la empresa), no puede sancionarme tampoco.

Para que pase de completa a parcial, tiene que haber acuerdo de ambas partes. Art. 41 del estatuto de trabajadores habla de la modificación sustancial del contrato. Tiene preferencia ante vacantes. Aquellos que lleven a tiempo parcial 3 años también tienen preferencia. Puede ser jornada continua o partida. Solo se puede hacer una pausa. Tienen los mismo derechos que un trabajador a jornada completa. Son derechos proporcionales a la jornada (vacaciones, salario, etc...).

No puede hacer horas extraordinarias, pero sí pueden hacer horas complementarias. Estas deben pactarse por escrito y solamente se pueden hacer en los de carácter indefinido. El pacto puede llegar a ser de no más de un 15% de la jornada pactada.

Si realizas por ejemplo 100 horas al mes, en horas complementarias no podrías hacer más de 15 horas/ mes.

Ese 15% podría llegar hasta el 60% si lo dice el convenio colectivo. Entre las horas pactadas a jornada parcial y las horas complementarias la jornada no puede llegar en ningún caso a trabajar las mismas horas de una jornada completa.

Puedes negarte a realizar las horas complementarias por:

- .– Necesidad familiar
- .– Necesidad formativa
- .– Compatibilizar con otro trabajo a tiempo parcial.

CONTRATO DE RELEVO:

Es un contrato peculiar, que responde a una necesidad específica.

Jubilación gradual y flexible, la pueden hacer todos los trabajadores que tengan 60 años. Simultaneas trabajo con pensión de jubilación vas reduciendo la jornada poco a poco. Requisitos:

- Trabajador indefinido
- Llegar a un acuerdo con el empresario, para convertir tu contrato, en un contrato a tiempo parcial.
- Vas a reducir tu jornada entre un 25 y un 85 %
- No basta con cambiar el contrato, es necesario que el empresario a la vez contrate a otro trabajador desempleado o un trabajador por tiempo determinado que esté en la empresa. Ese contrato que se realiza es un CONTRATO DE RELEVO.

Contrato de Relevo: Es imprescindible en el caso de que el trabajador que se releve tenga entre 60 y 65 años. Si el trabajador que se releva tiene 65 años es facultativo.

Contrato de Relevo: Puede ser indefinido o de duración determinada, si es determinada debe durar hasta que el trabajador relevado cumpla los 65 años.

Si el trabajador a relevar cumple 65 años y sigue trabajando, no es necesario mantener el relevo.

El contrato de relevo se renueva año a año. Y no finaliza en la fecha que se jubile el relevado sino la final de ese año.

Ejemplo:

Hace el 70% de la jornada que paga el empresario.

El 30% restante lo paga la seguridad social como pensión de jubilación.

Como está entre el 25 y el 85 % de reducción de jornada se puede hacer.

Pero la empresa debe hacer un contrato de relevo.

Puede hacer un contrato de relevo a tiempo completo o tiempo parcial: Como mínimo el 30% que es la jornada que redujo el otro. Puede ser determinado o indefinido, pero al menos hasta los 65 años del jubilado. Si el jubilado parcialmente decide trabajar, si se pacta un contrato de relevo de duración determinada, puede rescindirse, o prorrogarse año a año. Y finaliza el 31 de diciembre del año en el que el trabajador jubilado se jubila definitivamente.

Después de los 65 años del trabajador a jubilarse, no es obligatorio realizar un contrato de relevo.

El contrato de relevo debe cubrir la jornada que deja de hacer el trabajador que se jubila parcialmente.

El jubilado parcial puede ir reduciendo su jornada gradualmente.

Ejemplo:

70% el primer año – 60% el 2º año – 50% el tercer año.

A cada reducción del jubilado parcial, irá un aumento de la jornada del contrato de relevo por esa vacante de jornada que deja el jubilado, Siempre hay que cubrir entre los 2 como mínimo el 100% de la jornada.

Si el relevista decide irse porque tiene una oferta mejor, el empresario tiene 15 días para contratar a otro relevista. Si el jubilado parcial es despedido improcedentemente, hay que contratar en 15 días otro trabajador. Si no contrata a otro en 15 días, la empresa deberá pagar a la seguridad social el importe de lo que la seguridad social le paga parcialmente (en el ejemplo un 30%).

CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS:

En trabajos de temporada (vendimia por ejemplo) hacen contratos indefinidos, pero no desarrollan el trabajo todo el año. Es muy común en los camareros en Ibiza o gente que a la recolección en Andalucía.

Contratos que les obligan solamente durante la temporada.

- Trabajadores Fijos Periódicos que se repiten en fecha ciertas: periodo delimitado siempre en las mismas fecha: ej. 1/6 al 30/9
- Trabajadores Fijos Periódicos que no se repiten en fecha cierta: Ej. Recogida de fresa

Fechas Ciertas: Es trabajador a tiempo parcial

Fechas inciertas: Tipo jurídico diferente.

Existen 2 diferencias:

- Fechas ciertas: Al ser a tiempo parcial no pueden hacer horas extraordinarias y sí complementarias (son trabajadores a tiempo parcial).

Fechas no ciertas: Al no ser trabajadores a tiempo parcial, si pueden hacer horas extraordinarias y no complementarias.

- Derecho a llamamiento: En fechas ciertas Si no está puede despedirte, si sabes en que fecha se inicia , en los fijos periódicos de fecha no cierta: Te tienen que avisar, si no te avisa es un despido improcedente.

TEMA 11. LA PRESTACIÓN DE TRABAJO

Determinación cualitativa de la prestación de trabajo. La prestación de trabajo nos determina las tareas y éstas van a depender de la categoría profesional que tengamos también el salario viene determinado por la categoría que tengamos. Se tiene que ir al convenio colectivo para saber nuestra calificación profesional (categoría profesional) y que tareas son propias de esa categoría profesional.

Es en función del sitio donde nos encuadre tendremos un determinado salario ya que éste viene determinado por la categoría profesional.

¿Qué ocurre si eres camarero y en el hotel te manda hacer camas?

Si te niegas incumples el contrato porque es probable que la categoría profesional de camarero está encuadrado dentro de la categoría profesional de los que hacen la cama. Art. 22 al 39.

El empresario puede mandarnos hacer todo tipo de tareas que estén dentro de nuestro grupo o categoría profesional equivalente, no nos puede mandar tareas que no estén dentro de nuestra categoría profesional o no tengamos formación y conocimientos para desarrollar esa tarea.

EXAMEN

No nos pueden sancionar quitándonos parte de nuestro derecho de vacaciones y o caben las multas de haber son multas que supongan reducir el salario.

Cabe suspensión de empleo y sueldo durante por ejemplo 3 días, pero nunca me podrán reducir por ejemplo el 20% del sueldo.

Excepción: Los deportistas profesionales que pueden tener sanciones económicas (Ronaldo por irse a Londres y llegar tarde al entrenamiento).

El salario debe de estar fijado acorde con las tareas que se encuadran en una categoría profesional, deberá darnos más salario

Si tu realizas tareas de una categoría profesional inferior dentro de mi grupo cobrarás menos salario, el salario acorde con esa categoría profesional inferior.

Ojo, categoría profesional dentro del mismo grupo o categorías profesionales equivalentes estas son las tareas que puedes realizar, aquí el empresario no tiene que justificar nada.

Si te mandan hacer tareas de otro grupo profesional y categorías que no son equivalente (art. 39 del Estatuto), el empresario puede hacerlo siempre y cuando haya una razón técnica, objetiva u organizativa. Aquí si que tiene que justificarlo porque te mueve de grupo (movilidad funcional).

Si te manda tareas de una categoría profesional inferior el empresario tiene que demostrar porque te baja de categoría a una inferior o no equivalente y el plazo que te baja de categoría (es de 30 días como máximo). Si te encomiendan tareas de una categoría no equivalente superior te pagarán más salario y si haces esas tareas en dos años tienes derecho al ascenso o a ser candidato al ascenso.

Si estamos en funciones inferiores fuera del grupo se sigue cobrando el salario de origen.

Fuera del grupo de categoría es una necesidad temporal porque surgió una causa temporal (categorías no equivalentes).

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO:

Se tiene que trabajar 1826 horas ya que nuestra jornada de trabajo es de 40 horas semanales de promedio en computo anual. Esta es la jornada máxima legal. Los convenios colectivos pueden fijar una jornada inferior. Te reducen la jornada a cambio de mayores facultades del empresario para distribuir la jornada (hoy 3 horas y mañana 12 horas). Para evitar que haya problemas sobre esta distribución irregular de la jornada, la jornada máxima diaria es de 9 horas pero dice la ley que el convenio puede establecer jornadas inferiores a 9 horas, en ningún caso el trabajador menos de 18 años puede trabajar más de 8 horas con formación teórica y práctica. EXAMEN El único límite absoluto es que entre una jornada y otra tiene que haber como mínimo 12 horas. (Entre el final de una jornada y el comienzo de otra). No es jornada el tiempo que el trabajador tarda en ir al trabajo, el tiempo de disposición (aquel que está con un busca para cuando lo necesitan en la empresa) dentro de la jornada entra el tiempo que estas en el puesto de trabajo o desarrollando la actividad.

¿Se puede trabajar 13 horas al día? EXAMEN

Si es posible si mañana no vengo a trabajar y entre una jornada y otra pasan más de 12 horas.

No se considera jornada el descanso para el bocadillo. Cuando la jornada labora exceda de 6 horas de trabajo el trabajador tiene derecho a 15 minutos de descanso (art. 34), si son menores de 18 años hay que hacer una pausa de 30 minutos cuando la jornada exceda de 4 horas y media.

Reducciones de Jornada:

Es posible reducir la jornada en casos de cuidado de niños y familiares a tu cargo incluso esas reducciones en algunas ocasiones son retribuidas y estas reducciones pueden pedir las tanto el padre como la madre del niño.

Los derechos a reducción de jornada pueden tener tanto el padre como la madre:

- Derecho a una hora que puede dividirse en 2 fracciones o en su defecto reducir 30 minutos la jornada de trabajo en el caso de lactancia de un hijo menor de 9 meses. El empresario no se puede negar a darte este derecho, tiene que pagarte esa hora que tu faltas, puede reducir este derecho cuando la madre y el padre trabajen en el mismo centro de trabajo puede negarse que no tenga este derecho de lactancia, si te despiden el despido es nulo y tienen que readmitirte.
- Visitas a un hijo prematuro o que por otras razones estés en el hospital normalmente en la incubadora. Aquí los padres también tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora (art. 37 bis). Aquí existe retribución.
- Hijos prematuros alguno de los padres o los dos deciden reducir la jornada de dos horas como máximo en este caso el trabajador tiene derecho a hacerlo el empresario tiene que aceptarlo pero aquí no hay retribución por el tiempo que falta al trabajo.
- La reducción de la jornada de 1/3 y 2/3 es en los supuestos en los que el trabajador tiene la guarda de un menor de 6 años, un familiar enfermo, una persona mayor, aquí tampoco cabe la retribución del tiempo que falta al trabajo. (Art. 37.4, art. 37.4bis).

Trabajo a Turnos:

Un mismo puesto de trabajo es cubierto sucesivamente por varias personas.

Salvo adscripción voluntaria ningún trabajador puede estar asignado al turno de noche durante 2 semanas, hay que rotar, en estos casos también se paga el plus de turnicidad.

Horas Extraordinarias:

Las horas que superan la jornada de Trabajo. No es hora extraordinaria la novena hora que nosotros trabajemos en un día, si la jornada no se distribuye uniformemente. Si se pacta trabajar todos los días 8 horas y se trabaja 10 horas en un día esas 2 que sobrepasa.

Los trabajadores a tiempo parcial no pueden hacer horas extras, tampoco los menores de 18 años y trabajadores nocturnos, tampoco los minusválidos, salvo que sea por fuerza mayor.

Existe un límite de 80 horas extras al año, de aquí no puede superarse.

Existen dos tipos de compensación por horas extras:

1)Compensación Económica

2)Compensación en descanso.

Si no se dice nada la compensación es en descanso. La retribución de una hora extra es igual a una hora normal de trabajo, pero los convenios colectivos los fijan a un precio mayor que las voluntarias. Las horas extras son voluntarias excepto que estén pactadas en convenio colectivo que aquí el trabajador no se puede negar.

El descanso es mayor que las horas extras y tu trabajaste, tienes derecho a más descanso que el tiempo que tú has trabajado.

Existen dos tipos de horas extras:

Comunes

Fuerza Mayor: Son aquellas horas extras que el empresario solicita porque hay prisa, catástrofe, éstas son obligatorias para el trabajador y si no las haces te puede sancionar porque la empresa está pasando por un daño grave.

Estas no computan dentro del límite de 80 horas y tampoco computan las horas que sean sustituidas por descanso compensatorio los 4 meses posteriores a su realización.

Para tener derecho al pago de las horas extras el trabajador tiene que probar que se realizaron esas horas extras.

Descansos e interrupciones:

Se tiene derecho a un descanso semanal. Se descansa un día y medio acumulable por periodos de 14 días y luego descansas 3 días.

Se puede descansar un domingo y a la semana siguiente sábado y domingo.

Si eres menor de 18 años tienes derecho a dos días de descanso.

La ley dice que se descansa el domingo y la tarde del sábado o la mañana del lunes.

Existe un reglamento de jornadas especiales de trabajo, como pescadores, reporteros, donde se permiten jornadas superiores que el día y medio no se ha seguido. Para determinadas profesiones existen jornadas

especiales.

Fiestas Laborales:

NAVIDAD 25/12

AÑO NUEVO 1/1

REYES 6/1

JUEVES SANTO Y VIERNES SANTO

LA CONSTITUCIÓN

EL 1 DE MAYO

Existen 12 fiestas nacionales y 2 días que ponga el ayuntamiento.

Cuando una fiesta pasa al lunes la Comunidad Autónoma puede cambiar esa fecha por otra.

Si eres un trabajador ordinario y te hacen trabajar un día de fiesta te tienen que pagar el 175% o darte un día de descanso.

Puede haber una decimoquinta fiesta en casode que no haya una fiesta nacional sustituible por una de la CCAA pero será restituible.

Las otras 14 fiestas son retribuibles.

Otro supuesto de no trabajar son las VACACIONES: son 30 días de vacaciones naturales. Algunos convenios señalan un periodo de vacaciones de 30 días naturales pero comprendiendo un número determinado de días laborables (hábiles).

30 días naturales por año trabajado.

Tienes derecho a una proporción de vacaciones según el tiempo trabajado.

Lo que se hace normalmente cuando coges vacaciones se te dan los 30 días de vacaciones porque suponen que vas a estar todo el año. Si no disfrutas las vacaciones te las pagan en la liquidación, así como la parte proporcional de las pagas extras.

Las vacaciones no son sustituibles por compensación económica. No es legal renunciar a las vacaciones.

Hay determinados derechos laborales a los que no se puede renunciar, y si renuncio esa renuncia es nula.

¿Cúando tienes derecho a reclamar vacaciones?

Se tienen que poner de acuerdo. Se pueden modificar por motivos de la empresa.

Deben disfrutarse dentro del año natural, o como mucho en los seis meses del año siguiente. Según el convenio de OIT, las vacaciones pueden fraccionarse. Pero una de esas fracciones debe durar al menos 2 semanas.

En las vacaciones te pagan la retribución normal o media de los últimos meses.

Si por alguna circunstancia no puedes disfrutar de tus vacaciones, el periodo de vacaciones no se amplía porque hayas tenido alguna contingencia en vacaciones.

Lo que si se puede es variar las vacaciones si tienes algún problema pero por convenio se dice que no.

En vacaciones puedo trabajar para otro empresario, pero no para el mismo. No te pueden despedir salvo que vulneres la buena fé contractual.

Si trabajas en algo incompatible o en competencia desleal, si podrías tener problemas, pero sino o está prohibido. Salvo en el pacto de Plena Dedicación ñeque tienes que indemnizar al empresario (art. 38 del Estatuto).

Permisos (art. 37.7 estatuto):

Determinados periodos de ausencia que tiene el trabajador sin perder retribución:

- 15 días de permiso por matrimonio
- 2 días de permiso por nacimiento de hijo
- 2 días de permiso por fallecimiento, accidente, enfermedad de un pariente hasta el 2º grado (4 si hay desplazamiento)
- 1 día de permiso por traslado del domicilio habitual
- Derecho a ausentarse del trabajo para el cumplimiento de un deber público inexcusable (ej. Votar, jurado popular...)
- Si en tres meses pierde más del 20% de la jornada puede pasarte el empresario a una situación de excedencia forzosa.
- Permisos para realizar funciones sindicales
- Derecho a permiso para ausentare por el tiempo indispensable para exámenes prenatales y cursos de preparación al parto. El padre no tiene derecho salvo que el convenio colectivo lo amplíe.

Hay sanciones de traslado o imposibilidad de ascender, dentro de las sanciones que puede haber:

.– Suspensión de empleo y sueldo

.– Despido

.– Amonestación verbal.

TEMA 12. EL SALARIO

Es el establecido por el convenio colectivo. Categoría, salario.

Por ello, la ley no regula exactamente cual es el salario de cada trabajador en cada empresa. La ley da unas notas generales:

CONCEPTO DE SALARIO: Todas las percepciones que recibe el trabajador del empresario por el trabajo realizado. Art. 26 del Estatuto de los Trabajadores, en dinero o en especie (que no puede superar el 30 % del salario).El salario no retribuye unicamente el tiempo de trabajo efectivo sino también los descansos por vacaciones o permisos, etc...

Hay determinadas cantidades que no son salario, que no le retribuyen el trabajo sino que le compensan por el

trabajo realizado como por ejemplo:

- .– las dietas
- .– transporte
- .– vestuario
- .– botes, etc

Son compensación por gastos del trabajador, no es salario.

Estructura del Salario:

- .– Salario Base
- .– Complementos (ejemplo: plus de antigüedad, de actividad..)

Hay otra serie de pluses en la negociación colectiva se pactan.

El salario base es de cuantía pequeña, los complementos son muy altos, las pagas extras tiene en cuenta el salario base y son pequeñas.

Pacto de Salario Global: Cantidad Económica global, que debe ser superior a si se pacta la base más los complementos o al menos igual. Ejemplo: los jugadores de fútbol.

¿Cómo se determina el salario?

- .– Ver el convenio colectivo
- .– y el decreto sobre el salario mínimo.

El convenio colectivo debe marcar un salario igual o superior al Decreto sobre el salario mínimo.

Un contrato no puede fijar un salario inferior al del convenio colectivo.

Principios de absorción y compensación:

- .– SMI 460,56
- .– Si convenio 550
- .– Contrato 600

Significa que no hay porqué mantener las diferencias que hay entre los diferentes salario establecidos. Mientras el salario del trabajador sea igual o superior al fijado por las otras normas, éste se absorbe.

Pero si es inferior hay que compensar esa diferencia.

También se perciben las pagas extras: 2 como mínimo (1 en navidad y otra cuando lo pacten los trabajadores y la empresa, por ello un trabajador tiene 14 pagas al año, 12 de sueldo y 2 pagas extras.

Las pagas extras se pueden prorratear durante todo el año, cobrando un poco cada mes (art. 31, la paga extra tiene la cuantía del salario de un mes al menos del salario base y las empresas lo que hacen es menor salario base para ahorrar.

El Salario Mínimo Interprofesional:

El salario mínimo es de 15,35 €/día o 460,50 €/mes.

El salario mínimo se mide a jornada completa. Aquí no está incluida la parte proporcional de los festivos y del descanso semanal y añadirle los complementos correspondientes (derecho a plus de productividad, etc...).

Se cobra a finales de mes, te pueden pagar con dinero en metálico o con transferencia bancaria. Tiene que existir un recibo de salarios (nómina) para saber lo que he cobrado y porque concepto he cobrado y nosotros debemos de firmar la nómina.

Que tu firmes la nomina no significa que tu estés conforme con esa cantidad, tú firmas por recibir ese dinero. Incluso si firmas por una cantidad superior a la que recibes si tu puedes probarlo que hace tiempo se puede reclamar.

Mediante transferencia bancaria no necesitar firmar nómina. Se recomienda transferencia bancaria para reclamar si no te paga lo que te corresponde.

TEMA 13. VICISITUDES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Acontecimientos, circunstancias que modifican el contrato de trabajo.

Cambio de Sujetos en la relación de trabajo.

El trabajador no puede cambiar si viene alguien a sustituirme se le tiene que hacer otro contrato, este contrato es el de interinidad.

El empresario si puede cambiar durante la vigencia de nuestro contrato, porque el empresario fallece, se jubile, también que se venda la empresa o una parte de la empresa. El problema es que el nuevo empresario no quiera a esos trabajadores de esa empresa. El artículo 44 exige que la venta de la empresa debe de aceptar también a los trabajadores , está obligado a mantener los contratos de trabajadores de esa empresa que adquiere.

Si existe un pacto entre empresa que vende y empresa que compra de la extinción de contratos de trabajo este pacto es nulo.

Transmisión de empresa, cuando se produce una transmisión de elementos patrimoniales, estructura, organización empresarial, etc...) Estas transmisiones no son tan frecuentes son más frecuentes las transmisiones de contratas (ejemplo la cafetería de la universidad) Aquí existe obligación de mantener a los trabajadores de la contrata que deja la cafetería, no tiene obligación ya que esto no es una transmisión de empresa ya que el mobiliario de la cafetería no es de la primera empresa que la adquiere.

¿Qué ocurre si el que vendió la empresa tenía deudas con el trabajador?

Responde solidariamente las 2 empresarios el vendedor y el comprador durante un plazo de 3 años posteriores a la transmisión de la empresa. De las deudas posteriores (deudas del nuevo empresario) a la transmisión de la empresa solo responde el vendedor cuando fuera considerada transmisión como delito.

La modificación de las condiciones de trabajo:

El empresario si que tiene posibilidades de modificar tu contrato, etc...

El empresario está facultado de modificar las condiciones de trabajo s i el trabajador está de acuerdo.

Aquí el trabajador no quiere modificar sus condiciones de trabajo pero el empresario quiere cambiarlas porque le interesa art. 41.

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo:

Puede hacer modificaciones menores pero con modificaciones sustanciales tiene que estar con el consentimiento del trabajador o cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Causas económicas: Tiene que acreditar que esa modificación va a suponer la superación de una situación económica negativa, la obtención de menos beneficio esperado no permitiría estas modificaciones. Si existe superavit aunque sean meno de los beneficios esperados no se puede modificar nada.

Causas técnicas, organizativas o de producción: La adopción de estas medidas permite a la empresa organizar mejor para obtener una posición mejor en la competencia dentro del mercado.

Condiciones de trabajo pueden ser modificadas:

- Jornada de trabajo
- Salario
- Régimen de trabajo a turnos
- Sistema de Remuneración
- Sistema de trabajo y rendimiento
- Funciones cuando no se supere los límites de la movilidad funcional. Cambio de funciones fuera de grupo y categoría profesional no equivalente y quiere hacerlo con carácter definitivo para ello debe hacer una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.