

Tema 1: Introducción al Derecho del Trabajo

• **Concepto, fines y contenido del Derecho del Trabajo.**

El Derecho del Trabajo regula solamente una parcela de esa actividad, el trabajo por cuenta ajena.

• **Notas que definen el Derecho del Trabajo.**

- El trabajo por cuenta ajena se contrapone al trabajo por cuenta propia (*propia!* trabajador no asalariado: eje. : guía que trabaja para varias empresas pero no vinculado permanentemente/ *ajena!* trabaja de forma permanente en una empresa).
- El trabajador autónomo queda fuera del ámbito del estatuto de los trabajadores.
- El trabajador dependiente en contraposición del trabajo propio o por cuenta propia (*dependiente!* eje. : el guía sí depende de la agencia de viajes, sigue las directrices de la agencia para realizar su trabajo; éste también es asalariado).
- Onerosidad de la prestación: estamos en trabajo por cuenta ajena cuando es una prestación onerosa, se paga o remunera el trabajo (*no oneroso!* trabajo de una persona que es voluntaria en una ONG; un trabajo benévolo = no oneroso).

Estas 3 notas específicas definen el trabajo que regula el Derecho del Trabajo:

- **Por cuenta ajena.**
- **Dependiente y No Autónomo.**
- **Retribuido y No Benévolo.**
- **Voluntariedad:** nadie debe ser forzado a trabajar (se añade a las otras 3 notas).
- **Concepto:** *está formado por un conjunto de normas que regulan el trabajo asalariado y el sistema de relaciones laborales*; porque se originan relaciones laborales diferentes: relación individual (entre trabajador y empresario); relación colectiva (entre empresario y representantes de los trabajadores); relaciones de empleo (entre el trabajador y el Instituto Nacional de Empleo) y relaciones de Seguridad Social (aunque hoy ésta tiene autonomía propia).

! Concepto sintético.

! Concepto largo.

• **Contenido:**

- Contenido individual.
- Contenido Colectivo.
- Contenido de la Administración Laboral.

• **Fines:**

- **Evitar abusos del empresario.**
- **Evitar abusos del trabajador.**

El Derecho del Trabajo surge como normas para proteger al más débil (las mujeres y los menores) de la

relación. Con el paso del tiempo se generaliza para proteger en general a los trabajadores de los abusos por parte de los empresarios, para ponerlos en condiciones de igualdad.

En la actualidad la ley nos sitúa en igualdad con los empresarios e incluso en algunas situaciones en condición de superioridad.

La finalidad actual es proteger al trabajador y el interés de la empresa ! creación de empleo,... ! protección indirecta del trabajador.

Derecho del Trabajo y al Seguridad Social – 2 –

- **Las Fuentes de la relación laboral; principios de aplicación de las normas laborales.**

Órgano del que emana la norma, que aprueba la norma. En Derecho del Trabajo la fuente de producción es el Convenio Colectivo (representantes de los trabajadores).

Fuente de conocimiento es la norma misma.

Las fuentes formales del Derecho del Trabajo son: (art. 3 Estatuto de los Trabajadores)

- **Disposiciones Legales.**
- **Reglamentos.**
- **Convenio.**
- **Contrato.**
- **Usos y costumbres.**

Este sería el orden pero puede cambiar.

- ***Disposiciones Legales y reglamentarias del Empresario.***

Esta tienen un mayor poder jerárquico (proceden del parlamento).

1º) **Constitución** (1978) ! ley suprema, marco de las normas. Organiza todo el ordenamiento jurídico, vincula a todos los ciudadanos y poderes públicos. Elimina aquellas disposiciones contrarias a la Constitución (Es el Tribunal Constitucional).

La Constitución reconoce **derechos laborales** en su seno, que son:

- **Fundamentales:**
 - Derecho libertad sindical. Tiene garantías máximas
 - Derecho a huelga. Especialmente protegidos
- **Ordinarios:**
 - Derecho al trabajo.
 - Libre elección oficio.
 - Derecho a higiene, seguridad, etc.
 - Derecho a promoción en el trabajo.
- **Inespecíficos:** no se reconocen específicamente a los trabajadores sino específicamente a todos los ciudadanos, derecho a la intimidad, honor, etc.

2º) Normas de origen Internacional/Supranacional.

- Convenios OIT (específicamente internacionales).
- OIT! convenios que tienen que ser ratificados por España y publicados por el BOE, sino no se aplica.
- Derechos de la UE (específicamente supranacionales).
- UE ! cuando España se adhiere, lo que se produce es una cesión de soberanía, cuando la UE aprueba normas, no es necesario ratificarlo ni publicarlo en el BOE. Una vez aprobada se inscribe en el Boletín Oficial de las Comunidades Europeas que se aplica a todos los ciudadanos de los Estados Miembros. Las normas de la UE son los Reglamentos y Directivas.
- Reglamentos: son disposiciones generales que se aplican como tales en los estados miembros directamente.
- Directivas: también forman parte del derecho interno, sin embargo normalmente establecen normas generales y necesitan de una norma posterior de los estados para su desarrollo.

Derecho del Trabajo y al Seguridad Social – 3 –

3º) **La Ley**: según la Constitución puede ser Orgánica u Ordinaria. Puede haber normas con fuerza de Ley.

- Orgánica: es una Ley que se reserva para determinadas materias, necesita para su aprobación, modificación o derogación la mayoría absoluta (Derechos fundamentales) (Libertad sindical y de huelga).
- Ordinaria: está prevista para el resto de las materias. Art. 35 de la Constitución mandaba la aprobación del Estatuto Ordinario de los Trabajadores. Pueden ser de:
- Vigencia inmediata: se aplica directamente (Estatuto Trabajadores).
- Delegantes (leyes): delegan en el gobierno la posibilidad de dictar una norma con fuerza de Ley (aprobada en el parlamento). Cuando el gobierno aprueba una Ley se le llama de otra manera, decretos legislativos y decretos leyes.
- Decretos legislativos: cumple estrictamente la delegación (ha habido control previo del parlamento).
- Decreto Ley: no hay delegación previa, por razones de urgencia o necesidad, no se libra del control del parlamento.

Cuando se delega el Parlamento en el Gobierno se hace a través de:

- *Ley de bases* ! texto articulado que el gobierno racionaliza.
- *Orden de Refundición* (de texto) ! en un solo texto todas las disposiciones que se han ido creando a lo largo del tiempo.

• **Los Principios Generales del Derecho.**

• **Significado.**

- Sirven para aplicar una norma caso concreto.
- Sirven para decirnos cual es la norma aplicable al caso.
- La determinación de la aplicabilidad de las normas sometidas al principio.

A veces, en derecho del trabajo, el principio de Jerarquía quiebra, sino que se aplican otros principios en distinto orden.

Existen 4 principios de aplicación del Derecho del Trabajo.

- Principio de **Indisponibilidad**.

Según el **Art. 3.5** los trabajadores no podrán disponer válidamente antes o después (mirar fotocopias).

Es decir, que el trabajador no puede renunciar a ciertos derechos, sino que son derechos necesarios y absolutos, por ejemplo las vacaciones, que son un derecho necesario, no puede ser objeto de renunciaciones. No cabe el pacto entre el trabajador y el empresario para que se intercambie el derecho necesario absoluto indisponible de las vacaciones por retribución monetaria, esto ocurre para proteger al trabajador. Indisponibles con respecto a la Ley.

Ahora bien, la negociación colectiva puede establecer derechos necesarios para proteger al trabajador.

Derecho del Trabajo y al Seguridad social – 4 –

- Principio de **Norma Mínima o Norma de Mínimos**.

Los mínimos que se fijan se deben a la complejidad de la norma laboral, el suelo, mínimos de derecho necesario que no se pueden vulnerar; pero a partir de aquí, se puede ir mejorando.

- Pregunta: ¿se puede empeorar ir a menos de los mínimos?.

La verdad es que no porque unos convenios apoyan a otros y se pretenderá siempre ir a mejor, no empeorar la anterior regulación, sino intentar mejorarla.

La norma puede cambiar, sin embargo, para empeorar las condiciones, por ejemplo la cotización necesaria para la jubilación era de 10 años, pero se ha modificado la ley y ahora son necesarios 15 años de cotización para tener derecho a la jubilación.

- Inciso: las ETT=
- Dinamizan mucho el mercado de trabajo pues hacía falta de eficacia del organismo público del INEM, pero:
- Empeoraron muchas de las condiciones de trabajo de los trabajadores.

Pero en este momento se está luchando por hacer una reforma laboral para **mejorar** las condiciones de los trabajadores, polémica pues hay intereses contrapuestos.

El derecho laboral tiene interés en proteger a los trabajadores y en los derechos de la empresa, no obstante siempre serán mejor los pactos porque son más convincentes para las partes y más recomendable que tener que intervenir el Estado con una Ley o Norma.

- Principio de **Norma más Favorable**.

Éste quiebra el principio de jerarquía (mirar fotocopia T.14)

- Principio de **Condición más beneficiosa**.

Punto 3.6 de las fotocopias T.14

Ejemplo

Personas Salario

$$8\ 150+150 = 300$$

- $150+150 = 300 + 100 = 400$

inatacables, subida aplicada por convenio,

pero se puede neutralizar.

Personas Salario

$$8\ 300+50 = 350 \text{ se sube } 50.000 \text{ ptas. más}$$

- $300+100 = 400$

$$8\ 300+50+50 = 400 \text{ año siguiente se suben } 50.000 \text{ ptas. más}$$

$$2 = 400$$

Derecho del Trabajo y al Seguridad social.doc – 5 –

Tema 3: Modalidades del Contrato de Trabajo

- **Contratos Temporales:**

- **Formativos.**
- **Minusválidos.**
- **Duración Determinada.**

- **Contratos Mixtos:**

- **Contrato a Tiempo Parcial.** Se realiza en una jornada inferior a una jornada legal o convencionalmente establecida.
- **Tipo Periódico:** trabajos convocados en fechas ciertas.
- **Tipo fijo discontinuo:** trabajos convocados a fechas inciertas.
- **Contrato a Tiempo Parcial Ordinario.** (viene regulado en el Real decreto Ley). Esta pensado para realizar jornadas inferiores a la jornada legal o convencional.

Art. 12 E.T. (pág. 2 ! Real Decreto)

- **Horas complementarias (estudiar):**

$$4 \text{ horas} = 50\% \text{ jornada semanal normal} = 20 \text{ horas a la semana}$$

$$25 \text{ horas}$$

$$5 \text{ horas. Complementarias semanales}$$

La suma de las dos anteriores no puede llegar a las horas normales pactadas a la semana (40 horas semanales).

Se requiere que se haga el pacto por escrito.

- Horas complementarias ! máximo. 30 % de la jornada parcial (50 %) (horas complementarias + horas contratadas = jornada legal) .
- Horas extraordinarias ! máximo. 80 horas. de la jornada normal que se pagan de forma extraordinaria. (horas extraordinarias en estos contratos están prohibidos. Sólo se permiten por causas de fuerza mayor).

Apartado 3

- Contrato parcial puede ser indefinido o de duración determinada.
- Contrato de formación ! no se puede a tiempo parcial.
- Contrato de interinidad ! si se puede a tiempo parcial.

- **Contrato Parcial a Tiempo Determinado:**

- *Contrato para Obra o Servicio.*
- *Contrato eventual* (eje: para época de rebajas).
- *Contrato de Interinidad.*
- *Contrato de Prácticas.*

- **Contrato Parcial Indefinido:**

- Contratos Fijos Periódicos: aquellos que se celebran a fechas ciertas. (Eje: gente que trabaje en hoteles sólo y siempre en verano).
- Contratos Fijos Discontinuos: no son llamados a fechas ciertas. La empresa los llama cuando los necesita.)Eje: pilotos de Iberia, no trabajan siempre, sino cuando son llamados).

Derecho del Trabajo y al Seguridad social – 6 –

Pueden ser parciales (no necesariamente) o normales.

- **Contrato a Tiempo Parcial por Jubilación Parcial:** el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa una reducción de su jornada de trabajo y de su salario (antes decía que redía entre un 30% de su jornada y salario hasta un 77%; porque un contrato parcial antes era inferior a 77%).
 - **Requisitos:** no sólo hace referencia a la jornada y salario que se le reducen, además tienen que tener cotizados a la S. Social al menos 15 años; también tener una edad comprendida entre 60-64 y formalizarse por escrito con modelo oficial.

Tiene que cumplir todo excepto el requisito de la edad. Si tiene 65 años no tiene por qué jubilarse si no quiere.

Si quiere jubilarse antes, sólo puede en supuestos especiales y bajo las autoridades o la ley.

- **Contrato de Relevo (art. 12, punto 4 E.T.):** debe existir un contrato a tiempo parcial por jubilación parcial para que el empresario se obligue a contratar a otra persona par cubrir esa parte del tiempo. Es el concertado obligatoriamente por la empresa simultáneamente al contrato de tiempo parcial por jubilación parcial con un trabajador desempleado.

Puede celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial.

Su duración es la que le falta al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. La forma es por

escrito y en modelo oficial.

- **Contrato por Tiempo Indefinido:** *A Tiempo Completo*
- **Contrato por Tiempo Determinado:** *A Tiempo Parcial*

- **Contratos por Tiempo indefinido:**

- **Contrato Común u Ordinario:** aquel tipo de contrato al que se le aplica la normativa del E.T. y las normas que se desarrollan en él y las normas del convenio colectivo.
- **Fomento de la Contratación Indefinida:** Las normas generales se pronuncian por la estabilidad laboral mediante el contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida (pág. 7; fotocopias; Real Decreto– Ley 2001).

El contrato está dirigido al fomento de la contratación de determinados colectivos (Disposición Adicional Primera)

Están fomentados a través de reducciones a la S. Social y otras cosas.

- Especialidad referida a la indemnización por la extinción del contrato por causas objetivas que haya sido declarada improcedente (pág. 8). Se puede producir extinción del contrato por estas causas:
- **Disciplinarias:** el trabajador ha incumplido de forma grave y culpable el contrato.
- **Objetivas:** razones ajenas a la voluntad del trabajador (eje: inadaptación al puesto de trabajo; necesidad de amortizar el puesto; etc.).
- **Económicas, Técnicas – Colectivas.**

Cuando concurren las 2 primeras, el trabajador puede recurrir al juez, y éste decide si el despido es *procedente, improcedente o nulo*.

Si decide que es improcedente, la indemnización que normalmente es de 45 días por año (antes del 97: ya que no existía este contrato), se convierte en una de 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades (después del 97).

Derecho del Trabajo y al Seguridad social – 7 –

*** NOTA:** Aunque en el año de despido, una norma haya sido derogada, el contrato sigue estando regido por dicha norma (regulación transitoria) y el despido se rige por dicha norma (Real Decreto).

Tema 4: Ingreso al Trabajo

- **Libertad de contratación.**

Posibilidad de que el empresario contrate al trabajador que quiera en función de sus necesidades.

- **Oficinas de empleo y agencias de colocación sin fines lucrativos.**

- **Oficinas de Empleo:** son públicas donde los trabajadores solicitan las prestaciones por desempleo, y en las que se inscriben para buscar un puesto de trabajo. Dependen del Ministerio de Trabajo.

Las Empresas Públicas y Privadas que tengan en plantilla a más de 50 trabajadores están obligadas a contratar un número mayor al 2% de la plantilla minusválidos.

- **Agencias de Colocación sin Fines Lucrativos:** no tienen por qué ser privadas (eje: universidades). No tienen fines lucrativos (no cobran por la intermediación).

Pueden ser también fundaciones, organismos públicos, etc.. Tienen que ser autorizados por el Servicio Público de empleo, y hay un registro que las controla. Garantiza el principio de igualdad de acceso al empleo.

Están sometidas a ciertas autoridades anuales, deben remitir al INEM. Los datos de los solicitantes de empleo, las bajas, las ofertas de trabajo. Tienen que comunicar al INEM los rechazos de oferta de empleo de los solicitantes y perceptores de prestaciones y subsidios.

Hasta 1994 funcionaba en España: INEM.

A partir de 1994: INEM y Agencias de Colocación sin Fines Lucrativos.

En 1994 se crean las Empresas de Trabajo Temporal (Ley 14/1004 de 1 de Julio). Son Empresas (ETT) de intermediación con fines lucrativos, cediendo trabajadores a una empresa usuaria, con carácter temporal y contratados por ella misma.

Tienen que estar autorizadas administrativamente y estar sometidas a controles muy rígidos por parte de la Administración Laboral.

- Deben remitir a la autoridad laboral los controles de puesta a disposición celebrados.
- Deben constituir una garantía financiera que tiene como finalidad garantizar o responder de las deudas por indemnizaciones a los trabajadores por salarios no cobrados y deudas de S. Social.

Desde 1994 y hasta hoy se ha ido modificando la Ley que ha ido tendiendo a asegurar aún más a los trabajadores.

Eje: Unificación Salarial entre trabajadores de la Empresa a los de las ETT.

Eje: prevención de los Riesgos Laborales.

Trabajador

Vínculo (Contrato Derechos y Obligaciones

Jurídico de Trabajo)

ETT Empresa Usuaria

Contrato de Puesta en Disposición

Derecho del Trabajo y al Seguridad social – 8 –

- **Contrato de Puesta en Disposición:** la Empresa que desee contratar trabajadores con una ETT, tiene que hacer este tipo de contrato (no es un contrato de trabajo). Sólo se puede celebrar en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la Empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el E.T. según **Art. 15.** :
- *Obra o Servicio.*
- *Eventuales.*
- *Interinidad.*

La Ley prohíbe expresamente celebrar Contrato de Puesta a Disposición en:

- Cuando se trate a sustituir a trabajadores en huelga en la Empresa Usuaria.
- Cuando se trate de realizar actividades y trabajos catalogados de peligrosos por ley.
- Cuando en los 12 meses anteriores a la contratación, la Empresa Usuaria haya amortizado puestos de trabajo mediante despido improcedente, extinción contractual por incumplimiento del empresario o por causas técnicas, económicas, organizativas o de producción por el empresario.
- Cuando en los 18 meses anteriores a dicha contratación, los citados puestos de trabajo hubiesen estado cubiertos en un periodo de más de 13'5 meses y de forma continua o discontinua por trabajadores puestos a disposición por Empresas ETT.
- Para ceder trabajadores a otras empresas de trabajo temporal.

El Contrato de Puesta a Disposición debe formalizarse por escrito según modelo oficial. Antes de su formalización la Empresa Usuaria debe informar a la ETT sobre las características del puesto de trabajo, riesgos, actividades requeridas, etc., de modo que la ETT sólo puede cubrir este puesto a quien posea la formación requerida y debe asegurarse de que el trabajador posea la formación necesaria de la prevención de riesgos laborales. Si no la posee es la ETT quién se encargará de darla.

- **Obligaciones y Derechos de la Empresa Usuaria:**

- **Obligaciones:**

Las empresas usuarias deben informar a los representantes de los trabajadores de cada contrato de puesta en disposición entregándole una copia del contrato. Estos representantes también representan a los trabajadores cedidos (o en misión).

- **Derechos:**

Facultados de dirección y control de la actividad laboral, son de la empresa usuaria. El poder disciplinario sobre los trabajadores cedidos lo ejerce la ETT. La empresa usuaria comunica las conductas sancionables en las que haya incurrido el trabajador.

La prevención de riesgos laborales: obligación de la ETT. La empresa usuaria tiene también obligaciones como la de informar a los trabajadores de los riesgos y las medidas de protección y prevención. En la ejecución del trabajo, la empresa usuaria será responsable en todo lo relacionado con la protección de la salud y enfermedad, debe asegurar el mismo nivel de protección que al resto de los trabajadores.

Derecho del Trabajo y al Seguridad social – 9 –

- **Obligaciones y Derechos de la ETT frente al trabajador:**

- **Obligaciones:**

Cumplimiento de la S. Social y salarios. La Ley dice que los trabajadores cedidos tienen derecho a recibir como mínimo la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo de la empresa usuaria. Tiene que cobrar además la parte proporcional del descanso semanal, pagas extraordinarias, festivos.... La empresa usuaria responde subsidiariamente de las obligaciones salariales y S. Social

Si la contratación es ilegal, la responsabilidad es solidaria.

Terminado el contrato, el trabajador tiene derecho a 12 días de salario por año trabajado.

- **Empresas de trabajo temporal.**
- **Clasificación profesional y categorías profesionales en el Sector Turístico.**

Es como el trabajador se integra en el puesto de trabajo. Entre el trabajador y el empresario se establece el contenido de la prestación laboral. La equiparación a una categoría profesional, grupo profesional o nivel retributivo previsto en convenio colectivo. Normalmente el convenio colectivo regula el vist. de clasificación profesional de los trabajadores por medio de los grupos o categorías profesionales.

- **Grupo Profesional:** es el que agrupa minoritariamente las actividades profesionales, titulaciones y contenido prol. de la prestación laboral. Puede incluir diversas categorías, distintas funciones o especialidades profesionales. Concepto más amplio que **Categoría Profesional:** actitud profesional necesaria y propia de un puesto de trabajo.
- **Categorías profesionales equivalentes (ET):** se da cuando la aptitud profesional del trabajador le permita desarrollar la prestación laboral de otro u otros puestos de trabajo. Es importante porque el empresario puede cambiar de funciones al trabajador, para adaptarse a las nuevas necesidades de la empresa en un momento dado.

- **El período de prueba.**

Es una cláusula del contrato en la que se pacta el sometimiento del propio contrato a prueba; es una especie de condición resolutoria.

Es importante que esté por escrito. El contrato está vigente desde el primer momento, con todos sus derechos y obligaciones, excepto la resolución del contrato.

El contrato puede resolverse por iniciativa e cualquiera de las partes. Cuando finaliza el periodo de prueba, el tiempo de duración se computa a efectos de antigüedad.

El periodo de prueba será el fijado en convenio:

- 6 meses para técnicos titulados.
- 2 meses para el resto.

Para las empresas de menos de 25 trabajadores:

- 3 meses para no titulados.

La resolución del contrato implica que no hay indemnización.

Derecho del Trabajo y al Seguridad social – 10 –

Tema 5: Poderes y Deberes del Empresario

- **Poder de Dirección.**

El Poder de Dirección es una potestad reconocida por la Ley y que le faculta al empresario para dar órdenes sobre el modo, tiempo y ejecución el trabajo.

Es un poder de ordenación de las prestaciones laborales.

Es un poder limitado por la propia ley, por la clasificación profesional del trabajador.

Las manifestaciones más destacadas son:

- La facultad de dictar órdenes o normas a los trabajadores de carácter general.
- Esa facultad se da con órdenes concretas a cada trabajador o grupo de trabajadores, normalmente relacionados con su puesto de trabajo.
- Se manifiesta en una facultad de modalización la ejecución del contrato.
 - Si el contrato es de duración larga o indefinida, se necesita adaptar las necesidades de organización del la Empresa.
 - Movilidad Funcional del trabajador para adaptar las prestaciones a las necesidades cambiantes de la Empresa.
 - Movilidad Geográfica, para cambiar al trabajador de empresa.
 - Modificaciones Sustanciales de las condiciones del trabajo (Ius Variandi).
- Se manifiesta también, en casos excepcionales, en el caso de exigir conductas privadas al trabajador, cuando el trabajo por su propia naturaleza lo exige.

- **Límites**

- **Límites Internos**: el poder de dirección procede del propio ordenamiento jurídico, de la negociación colectiva.
- **Límites Externos**: participación de los trabajadores en las órdenes. Los Representantes de éstos debe estar al corriente de las órdenes del empresario.

- **Presunción de legitimidad de las órdenes del empresario.**

Se presume que todas las órdenes son legítimas, por tanto, de ellos e deriva el correlativo deber del trabajador a obedecerlas.

Si entiende que son abusivas o ilegítimas, puede impugnarlas, pero siempre después de haberlas cumplido.

Sin embargo, existe una excepción: es la que se llama *Derecho de Resistencia o Ius Resistentiae*, que quiere decir que el trabajador puede negarse, en determinadas supuestos muy concretos, a cumplir las órdenes del empresario. El más destacado es en el caso de riesgo grave inminente para el trabajador. En este caso, se puede negar a cumplir la orden sin represalia alguna.

Otros supuestos:

- Negarse a cumplir las órdenes que le da una persona que no tiene capacidad para dársela.
- Negarse a cumplir las órdenes de le empresario, porque se consideran atentatorias al Código Penal (que sea un delito).
- Negarse a cumplir las órdenes que violen las reglas de la profesión. Es lo que se llama *Desobediencia Técnica*.

Derecho del Trabajo y al Seguridad social – 11 –

- **Poder Disciplinario.**

Es la facultad de sancionar los incumplimientos del trabajador a las órdenes.

Esa facultad hace referencia a las infracciones que se cometen en la ejecución del contrato, no por conductas del trabajador ajenas al contrato (eje: embriaguez o toxicomanía que afecte al puesto de trabajo).

Esa facultad opera sobre un elenco preciso/concreto de sanciones que se acomodan a la gravedad de la falta. Las infracciones vienen previstas siempre en una norma y sólo por esas faltas que vienen previstas en la norma pueden ser sancionados los trabajadores (el empresario no se puede inventar un delito).

El poder disciplinario es un poder subordinado y de primer grado, en el sentido de que las decisiones adoptadas en virtud de su ejercicio pueden ser revisadas ante una autoridad distinta, independiente y superior al empresario, que se califica de *Tutela Judicial*.

La sanción disciplinario, por tanto, cubre o hace efectiva la responsabilidad del trabajador frente al empresario por daños y perjuicios que le causen sus incumplimientos contractuales.

El **Art. 54 E.T!** cuadro actos y conductas sancionables, pero serán las normas sectoriales (convenios colectivos) las que califiquen de faltas estas conductas y las clasifican en leves, graves o muy graves.

- **Limitaciones del poder disciplinario.**

- La que se deriva de la aplicación del principio de legalidad.
- Se prohíben determinados tipos de sanciones:
 - No se puede sancionar al trabajador con la reducción de las vacaciones.
 - No se puede sancionar al trabajador con la reducción del derecho al descanso.
 - No se puede sancionar al trabajador con multas, con detracción de haberes exclusivamente, sino que tiene que ser una suspensión de trabajo y sueldo.

- **Formalidades que se exigen para imponer las sanciones**

La actuación del empresario está sujeto a una formalidad, para que no se produzca la arbitrariedad del empresario.

Las faltas leves no tienen formalidad, el empresario sanciona al trabajador y se lo..... (pedir a Ana).

Las faltas graves o muy graves requieren la comunicación escrita, haciendo constar la fecha y los actos que lo motivan. El empresario también debe informar a los representantes cuando la sanción es por falta muy grave.

Cuando se informe a un representante (delgado personal o miembro del comité de empresa) ese es un requisito complementario necesario la apertura de un expediente contradictorio.

Todas estas sanciones son revocables ante el juez de lo Social. El juez puede confirmar la sanción, anularla o resolverla o valorarla utilizando una imposición menor.

- **Ius Variandi. Movilidad Funcional.**

El empresario puede tomar la decisión de cambiar de funciones al trabajador, es la movilidad funcional.

Por acuerdo entre trabajador y empresario se le encuadra al trabajador en una categoría profesional.

Grupo profesional se entiende al que agrupa unitariamente la aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, e incluye en el grupo profesional diferentes categorías profesionales (leer categorías de Turismo).

- **Grupo profesional:** utiliza distintos términos en categorías profesionales y categorías equivalentes.

- **Categoría profesional:** cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de funciones. Permite el desarrollo de las prestaciones laborales básicas de una 2ª categoría.

Dos tipos de movilidad funcional:

- Horizontal: que se establece entre categorías equivalente.
- Vertical: que se establece o produce hacia una categoría superior o hacia una inferior.

Art. 39 E.T. (pág. 17 y 18 del libro verde). ! limitaciones del empresario para la movilidad funcional del trabajador.

- **Deber de Buena Fe.**

Vulneración de la Buena Fe Contractual ! es una causa de despido. (eje: el empresario traslada al trabajador de función para que no se adapte y despedirlo).

Es un concepto jurídico indeterminado que resulta muy difícil de concretar.

Es un concepto que moraliza el contrato de trabajo. Se manifiesta en un poder de cooperación, de informar a los trabajadores de su puesto de trabajo, etc.

El incumplimiento por parte del empresario origina una petición de responsabilidad por parte del trabajador (indemnización, etc.).

- **Deber de Ocupación Efectiva.**

Es la obligación del empresario de darle ocupación efectiva al trabajador. Si no se le da, éste sigue cobrando su salario. Si no se cumple, se actúa de mala fe.

El trabajador puede pedir la resolución de su contrato con derecho a indemnización de 45 días al año por cada año trabajado.

- **Deber en materia de Prevención de riesgos Laborales; especialmente en El Sector Turístico.**

TEMA 7

Prestaciones Extra salariales

Las Deducciones

Hay que decir por dos circunstancias fundamentales:

- Cotización a la Seguridad Social
- Por IRPF
- Tanto el empresario como el trabajador están obligados a financiar con sus aportaciones el sistema. La aportación del trabajo se denomina cuota obrera y es retenido por el empresario y descontada en el salario. Hay ocasiones en que el pago a la seguridad social es compartido: una parte al trabajador y otra al empresario (Contingencias comunes) en la que cotizan ambos / se cotiza un 80%, 24% al E% y 4% al trabajador. Por Contingencias profesionales es el empresario el único que paga (enfermedad, baja, etc. del trabajador).

- Impuesto sobre la renta de las personas físicas. Tanto en dinero como en especies efectuadas por el empresario al trabajador están sujetas a la normativa fiscal. El IRPF. Distinguimos:

Derecho del Trabajo y al Seguridad social – 13 –

- Retribuciones en dinero: Retención (aquella que se efectúa sobre el importe mensual que el trabajador ha de percibir en metálico en función de su retribución personal de las circunstancias personales).
- Ingreso a cuenta (se hace sobre la remuneración del trabajo. Obligación que asume el empresario cuando remunera al trabajo en especie). A efectos de cotización, no solo cotiza la retribución sino también el S. a C. a cargo de la empresa y es un % de las retribuciones en especies.

Otras deducciones:

- Deducciones de cantidades anticipadas
- Deducciones de carácter sindical
- Deducciones por daños
- Deducciones por mandamiento judicial de embargo (decretada por el Juez embargando el salario del trabajador para satisfacer prestaciones alimenticias a favor de los hijos o cónyuge. La ley establece un escala de % , art. 1451 Ley de enjuiciamiento civil)
- Deducción del valor de los productos recibidos en especie. El empresario debe deducir la cuantía en la que se valora la retribución en especie que como partida salarial se refleja en el recibo del salario.

Deducida el total devengado, la cuantía final a percibir por el trabajador se suspende el salario de los días de huelga y la parte proporcional de los descansos (ej. Días y medio), los pagos extraordinarios.

Ejercicio:

¿Cómo hallar la base de cotización?

Un trabajador (Pepa)

Grupo de Cotización 3

Categoría

Retribuciones del mes

Salario base 93.000

Antigüedad 9.000

Plus de jefatura 24.000

Plus de transporte 16.500

Dos pagas extras: salario base + antigüedad

(no se incluye en la nómina del mes de Enero, porque no están prorrateadas en los 12 meses).

Solución:

Nómina de Enero

I Devengos:

Salario Base 93.000

Complementos

Antigüedad 9000

Plus jefatura 24.000

Extras

Plus transporte 16.500 $(16.500 - 14.130) = 2.364$

Horas extras

Devengo Total: 142.500

Derecho del Trabajo y al Seguridad social –14 –

II Deducciones

Aportaciones trabajo a la seguridad social 4.7

Desempleo 1.6

Formación profesional 0.1

Horas extraordinarias

% (tipos) se aplican a la base de cotización para hallar la cuota a deducir.

A la base de cotización se aplica el tipo para hallar la cuota

Salario mínimo interprofesional

70.000 (20%) = 14.130