

PRIMER CUATRIMESTRE:

I FORMACIÓN Y CONFIGURACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

TEMA 1.- EL TRABAJO OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El denominador común de la prestación del trabajo es la alteridad, esto es, que siempre se ha trabajado para otros.

Definición: el trabajo es una actividad humana productiva, socialmente útil. El trabajo siempre va unido a la productividad. El trabajo es útil a la sociedad. También crea un conjunto de relaciones sociales y por ello es necesario una mínima regulación. El trabajo según la definición puede clasificarse en:

- Trabajo por cuenta propia:** quien trabaja adquiere los beneficios de su trabajo. Ej: agricultor.
- Trabajo por cuenta ajena:** quien trabaja no adquiere los beneficios, sino que pasan directamente a otras personas. Hay alteridad. Ej: cualquier trabajo q se realice en una empresa.
- Trabajo autónomo:** quien realiza ese trabajo tiene plena autonomía para organizarse como desee a la hora de realizar el trabajo. Ej: empresario
- Trabajo dependiente:** quien trabaja está subordinado a otra persona y no dispone sobre la ejecución del trabajo. Ej: trabajador de una fabrica.
- Trabajo libre:** quien trabaja lo hace libremente porque voluntariamente está queriendo trabajar.
- Trabajo forzoso:** quien lo realiza lo hace de manera impuesta. Ej: la esclavitud.
- Trabajo benévolo:** hay motivación altruista de ayuda sin ánimo de ganar dinero. Ej: voluntario ONG.
- Trabajo retribuido:** quien lo realiza tiene ánimo de ganar dinero.

ETAPAS HISTÓRICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO:

Una constante histórica es el trabajo por cuenta ajena lo que varió fueron los instrumentos.

Etapas:

- Edad antigua: predominio de prestación del trabajo es la esclavitud. Es un trabajo por cuenta ajena + trabajo forzoso + trabajo dependiente + trabajo gratuito.
 - Edad media: predominio de la prestación del trabajo es la servidumbre (feudalismo). Es un trabajo por cuenta ajena + trabajo forzoso + trabajo dependiente + trabajo retribuido.
 - finales de la edad media: predominio de prestación del trabajo son lo gremios: corporación profesional cerradas que producen un determinado bien y lo comercializan. Es un trabajo por cuenta ajena + trabajo libre + trabajo dependiente + trabajo retribuido.
- s. XVI XVIII hasta revolución industrial : se critica a los gremios que son muy estrictos.

Con la revolución industrial aparece la última etapa. Surge la contratación libre. Este contrato es instrumento por el cual el trabajador cede su mano de obra a cambio de una remuneración. Se produce a través de un contrato. Es un trabajo por cuenta ajena + trabajo libre + trabajo dependiente + trabajo retribuido.

El derecho del trabajo sólo se ocupa del trabajo libre, por cuenta ajena, dependientes y retribuidos que sean de origen contractual.

Las notas que configuran el derecho del trabajo son 4. Se parte de una premisa: el derecho del trabajo solo regula aquel trabajo que tenga:

1.-libertad

2.-remuneración

3.-dependencia

4.-ajeneidad.

1.-el trabajo del que se ocupa el derecho del trabajo siempre es un trabajo libre, ya que el trabajador cuando presta el servicio a una empresa lo hace de forma libre. No existe ninguna imposición.

2.-el trabajo del que se ocupa el derecho del trabajo es siempre retribuido, esto es, que siempre hay una intención de ganancia económica a través de una prestación de servicios.

3.-el trabajo del que se ocupa el derecho del trabajo es siempre dependiente. Dependiente porque el trabajo esta bajo la dirección de un empresario. El trabajador esta subordinado. Señalar que es un concepto dinámico.

4.-el trabajo del que se ocupa el derecho del trabajo es un trabajo por cuenta ajena. Existe una cesión de los frutos del trabajo a una empresa, que es quien obtiene las ganancias económicas. Este trabajo se hace a cambio de una remuneración. Esto implica, también, un riesgo en la empresa en cuanto a pérdidas económicas.

Por tanto el trabajo del que se ocupa el derecho del trabajo es un trabajo libre, por cuenta ajena, dependiente y retribuidos que sean de origen contractual.

Hay excepción: los funcionarios públicos. Aunque se dan las cuatro notas, pero la prestación del funcionario es objeto del derecho administrativo.

TEMA 2.- FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.-Presupuestos históricos de la emergencia del derecho del trabajo.

Hay dos grandes presupuestos históricos:

a)-revolución industrial (s.xviii-xix)

b)-liberalismo

- esta época está marcada por la crisis de los gremios y por el desarrollo de la tecnología. Aparecen industrias en todas las grandes ciudades. Se crean redes comerciales impulsadas por la burguesía. Donde se desarrolla primero fue en Inglaterra. La revolución industrial provoca el nacimiento de un mercado laboral. Por tanto, el colectivo no perteneciente a la burguesía ha de prestar sus servicios a esa burguesía para cubrir sus

necesidades vitales. La oferta y la demanda laboral se institucionaliza. El punto intermedio entre la oferta y la demanda será el contrato de trabajo.

- El liberalismo político y económico como ideología dominante.

El liberalismo se sustenta en la revolución industrial y persigue la máxima libre competencia para que las empresas obtengan el máximo beneficio posible. El liberalismo entiende que es el mercado el que se regula. El liberalismo entiende que los gremios fueron el gran obstáculo, que perjudicaron el desarrollo económico. Por tanto, hay que romper con lo anterior.

El liberalismo predica el abstencionismo del Estado y prohíbe cualquier asociacionismo obrero.

El liberalismo construye una teoría en la que deja al mercado su autorregulación. No deja que el Estado intervenga en el mercado laboral.

El resultado de estas dos premisas históricas es la cuestión social (s. XIX) que pone de manifiesto un desequilibrio entre la oferta y la demanda en el mercado laboral. Los trabajadores no tienen derechos ni garantías, y trabajan en condiciones infrahumanas. La igualdad que propugnaba el liberalismo en realidad era una falacia.

El movimiento obrero va apareciendo en esta época y reclama la intervención del estado en el mercado laboral y un reconocimiento de la libertad sindical.

El origen del derecho del trabajo es el resultado de la cuestión social que va a dar lugar al nacimiento de un ordenamiento que regulara la cuestión.

Nace en todos los paises europeos en el s.XIX y se consigue el intervencionismo del Estado en el mercado laboral y el reconocimiento de la LS. El intervencionismo se hace a través de la creación de unas normas que regularan esa relación laboral, protegiendo así los derechos de los trabajadores.

En cuanto al reconocimiento de la LS: el Estado entiende que deben crearse organizaciones donde los trabajadores puedan reivindicar con más fuerza y llegar al dialogo de igualdad entre las partes.

Por tanto el nacimiento del derecho del trabajo es histórico.

El desarrollo del derecho del trabajo se hace por dos vías:

i)corporativismo

ii)pluralismo social.

i)el corporativismo está marcado por dos notas: el máximo intervencionismo estatal en las relaciones laborales; y la negación de la libertad sindical.

El estado interviene constantemente para proteger a los trabajadores, pero niega los movimientos sindicales.

El corporativismo entiende que el conflicto social entre capital y trabajo no existe, y que el Estado es el encargado de la paz social. Este corporativismo se manifiesta a través del fascismo, que entiende que la empresa es una prolongación o proyección del propio Estado y defiende que el trabajador y el empresario defienden los mismos fines.

El comunismo entiende que no es necesario el movimiento sindical y dice que se ha superado el conflicto social.

ii) es la profundización en el intervencionismo Estatal y el reconocimiento de la LS. Los países europeos de esta corriente van creando normas y perfeccionan las relaciones laborales. Hay dos modelos:

–el continental: intervencionismo del Estado y libertad sindical alta.

–el anglosajón: casi intervencionismo estatal y alto nivel de LS.

Tras la IIGM, en algunos ordenamientos internos se recoge el intervencionismo Estatal y la LS.

En la misma época surge la internacionalización del trabajo en convenios como los de la OIT.

El estado actual es la presencia del derecho del trabajo en todos los estados europeos, donde el Estado actúa en las relaciones laborales y reconocimiento de la LS. Esta combinación del intervencionismo y de la LS permanece como una realidad. Es una realidad dinámica, que ha pasado de proteger exclusivamente a los trabajadores a ser un derecho que también protege la gestión empresarial, en el sentido de darle flexibilidad. Con la flexibilidad se piensa en normas capaces de adoptar la mayor adaptabilidad posible.

Ante la flexibilidad existen tres posiciones ideológicas:

*desregulación del mercado de trabajo: entiende que en la actualidad el derecho del trabajo produce unos costes añadidos, que son un obstáculo. Lo que se pretende aquí es desregular el DT. La desregulación está conectada con la individualización que cada trabajador negocie con el empresario las condiciones de trabajo.

*potenciación de la acción colectiva y disminuir la acción estatal en el mercado de trabajo, es decir, que disminuyan las normas en cuanto a cantidad y calidad.

*ajuste del sistema en situaciones de crisis. Mantener el intervencionismo del Estado en un nivel medio como ha sido considerado anteriormente. Esto se refiere a que cuando haya crisis, el legislador puede hacer modificaciones para superar la crisis.

TEMA 3.– LA EVOLUCION DEL DERECHO DEL TRABAJO EN ESPAÑA.

En la evolución del derecho del trabajo en España podemos hablar de 6 etapas:

1.–origen DT coincide con la Restauración

2.–corporativismo Primo de Rivera (1923–31)

3.–pluralismo social II República (1933–36/39)

4.–corporativismo: franquismo (1939–75)

5.–pluralismo social: estado social y democrático de derecho (1978–hasta hoy)

6.–debate sobre la flexibilidad dentro del pluralismo social (1989–hasta hoy).

1.– en los países europeos el origen data más o menos del s.XVIII y s.XIX.

España no es ajena a esto ni al nacimiento del movimiento obrero. (pero ocurre con menos presión que en otros países).

Esto implica un retraso en el DT. Cuando se plantea lo del intervencionismo se hace a través de una comisión

de reforma social 1880. la primera ley laboral que se hace en España es la ley del menor 1873.

La comisión plantea esa doble necesidad de plantear el intervencionismo del Estado y la LS. En España las primeras intervenciones del Estado se hacen en relación con la salud laboral. Ej: ley accidentes de trabajo 1890; 1900 ley sobre protección de los menores y las mujeres.

El reconocimiento del movimiento obrero se produce con la ley de asociaciones 1887. no está pensada específicamente para la LS, sino que el movimiento obrero se amparará en esta para constituirse. Ej: UGT-1888.

En 1908 se reconoce el derecho que elimina el carácter delictivo de la huelga.

El reconocimiento del movimiento obrero es tardío e implícito. El resultado será el incremento de un movimiento sindical más reivindicativo.

Entre 1917 y 1923 sí habrá una voluntad de reconocer el intervencionismo y el movimiento obrero. Aparece una legislación específica para el movimiento sindical que culminará con la creación del ministerio de Trabajo.

2.-una vez fundado el DT, se produce un desarrollo del mismo. En 1923 con la dictadura de Primo de Ribera se tiende al corporativismo, negando el conflicto social, es decir, que los intereses de los trabajadores u de los empresarios son los mismos para con el Estado.

Se crean asociaciones corporativas nacionales. Negación de la LS fuera de esas asociaciones corporativas nacionales.

3.-II Republica. Se produce un giro en el DT. Se abandona el corporativismo. La constitución de 1931 promulga el intervencionismo del Estado y la LS.

El pluralismo social fue desarrollándose sobre todo por la ley sobre condiciones de trabajo 1931 se reconoce un conflicto social donde el Estado intervendrá defendiendo a la parte más débil.

1932 ley LS. La combinación de ambas refleja el intervencionismo estatal y la LS. Se crean jurados mixtos son fruto de una influencia corporativista de la dictadura de P. De Rivera. Tienen competencias normativas.

4.-retorno al corporativismo. El franquismo tiene ideología clara. Parte de la negación del conflicto social. Se configura en el franquismo una noción de empresar será una prolongación del Estado.

Máximo intervencionismo del Estado. Hay una hiperprotección del trabajador. Niega la LS y la ilegaliza. Prohíbe la huelga, la negociación colectiva, asociacionismo empresarial. Se pondrá de manifiesto todo esto en la ley de contrato de trabajo 1944 y la ley de reglamentaciones de trabajo 1942. a través de esta ley el gobierno regula las condiciones laborales.

1953 se promulga una ley de convenios colectivos, pero sólo se negocia con los sindicatos verticales asociaciones de trabajadores y empresarios que están nombrados por los poderes públicos.

5.- retorno a un pluralismo social democrático. La transición del 75 al 78. el decreto ley sobre relaciones de trabajo de 1977, reconoce la huelga. Ley LS en 1977.

El paso importante es la CE'78. apuesta por el estado social y democrático de derecho. La constitución reconoce el intervencionismo estatal en las relaciones laborales y la LS. A partir de la CE'78. las relaciones laborales se sustentan n base al pluralismo. La LET'80 y la LOLS'85 son los dos instrumentos normativos

claves de las relaciones laborales.

6.-una vez consolidado el sistema de relaciones laborales y el abandono del corporativismo, el ordenamiento laboral se encuentra ante el debate de a flexibilidad. Así, en el año 84, 86 hay reformas importantes, pero es en el 94 con la ley de reforma laboral donde se da el cambio importante en cuanto a las relaciones laboralesapuesta por potenciar las relaciones laborales colectivas y retirar el intervencionismo estatal.

TEMA 4.- CONFIGURACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.-Funciones del derecho del trabajo. Hay que partir de una premisa: conflicto entre la clase empresarial y la clase trabajadora. El empresario tendrá interés en que los costes laborales sean los menos posibles; por el contrario los trabajadores querrán mejores condiciones.

En el s.XX se da el corporativismo (ya lo vimos). El conflicto social es lo que fundamenta el DT:

Desde estas premisas las funciones de DT son:

1.-protección de los trabajadores: el derecho del trabajo nace para proteger a los trabajadores. Hoy se mantiene.

2.-el logro de la paz social: se logra a través de un ordenamiento laboral.

3.-la protección de la competitividad de las empresas. También, a través de la regulación laboral se promueve la competitividad de las empresas.

1.-tiene una triple vertiente:

*compensar la desigualdad contractual. Lo hace a través de normas laborales y el reconocimiento de la autonomía colectiva.

*garantizar los derechos del trabajador. El DT garantiza que dentro del conflicto entre empresarios y trabajadores, los trabajadores tengan garantizados sus derechos.

*garantizar que los trabajadores puedan expresar sus intereses colectivos. Esta manifestación de los intereses colectivos va a superar ese conflicto social.

2.-partiendo del conflicto, el DT pretende lograr la máxima paz social posible sin negar el conflicto. El Estado interviene con normas laborales para lograr la paz social y, también, intenta abrir más cauces de diálogo entre las dos partes para lograr la paz social.

3.-la competitividad de la empresa. Cuando los ordenamientos laborales logran el bienestar de los trabajadores y la paz social, se plantea la necesidad de que el DT proteja los intereses de los empresarios.

El DT se convierte, también, en un instrumento de flexibilidad en las relaciones laborales.

Asumida esta función, surgen normas laborales de adaptabilidad a las empresas.

Se podría hablar de una cuarta, pero eso hay que estudiarlo con más cautela. La creación de empleo a través del DT. Pero esta puede ser objeto de manipulaciones.

2.-Contenido del DT.

En su contenido se plasman sus premisas históricas.

Contenido:

a) derecho individual: es el conjunto de normas que regulan la relación contractual entre empresarios y trabajadores.

b) derecho colectivo: conjunto de normas que regulan la acción de los representantes de los trabajadores y empresarios en las relaciones laborales.

c) se podría hablar también de un derecho administrativo del trabajo.

d) también de un derecho procesal del trabajo.

d) también de unos derechos del empleo.

El debate actual es si la SS (conjunto de normas que cubre las necesidades ante una situación de riesgos inevitables) pertenece, o no, al derecho del trabajo.

Históricamente surgen la SS y el DT a la vez y además la SS solamente protegía a los trabajadores. En la actualidad se puede hablar de una autonomía plena de n derecho de la SS.

3.- Concepto de DT.

Conjunto de normas que regulan el trabajo por cuenta ajena, libre, remunerado y dependiente. Sólo se ocupa de ese trabajo.

II LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y EL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL.

TEMA 5.- CARACTERIZACION DEL SISTEMA DE FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Las fuentes del derecho: concepto y clases.

Las fuentes del derecho hace referencia al origen de la norma jurídica. Cuando se produce la creación de una norma hay unos pasos:

Debatenorma

Política aplicación

Las fuentes hacen referencia al segundo estadio (norma), a la creación de la norma. Esto hace referencia a las fuentes materiales y a las fuentes formales.

–fuentes materiales: se refiere a quien tiene poder para crear derecho. Se habla de quien tiene legitimidad para la producción de derecho.

Ej. El Estado a través del legislador.

–fuentes formales: es el cauce de creación del derecho. Se habla de producto.

Ej. Lo hace a través de las leyes.

Detrás de una norma jurídica siempre hay una fuente material y una fuente formal. En los estados constitucionales, es la constitución la que va a decir quien tiene la legitimidad material y la legitimidad formal.

Las fuentes de producción del derecho del trabajo.

El derecho del trabajo tiene un sistema de fuentes singular porque existe una dualidad de sistemas normativos, porque el Estado no tiene el monopolio en la creación de normas laborales.

En DT los representantes de los trabajadores y empresarios tienen ese poder normativo.

Fuente material fuente formal

Estado leyes, reglamentos.. este dan normas estatales

Sociedad convenios colectivos este da normas pactadas

En España, la CE'78 reconoce ambos poderes y da legitimidad a la dualidad de estos sistemas normativos.

En un ordenamiento laboral concurren los dos sistemas normativos y son regulados por unas reglas.

Tipología de las normas laborales:

1.- normas estatalesley

normas convencionalesconvenio colectivo.

2.- normas generales se aplica a los trabajadores y empresarios de todo el territorio nacional.

Normas sectorialesse aplica exclusivamente a los trabajadores y empresarios de un determinado ámbito.

3.- normas heterónomasdonde los sujetos que crean la norma son distintos a los destinatarios. Ej. Ley.

Normas autónomasdonde los sujetos que crean la norma son los destinatarios de esa norma. Ej. convenio colectivo

4.- normas nacionales

normas internacionales.

La norma Estatal tiene las características de ser general y heterónoma.

La norma pactada tiene las características de ser sectorial y autónoma.

TEMA 6.- LAS NORMAS LABORALES.

Estado –constitución

Ley orgánica

– ley –legislador ley ordinaria

Decreto ley

–gobierno decreto legislativo

de desarrollo

–reglamento gobierno independientes

estatutario

C.colec extraestatutario

colectivo repre repre

traba empre acuerdos

empresa

reglamento europeo

Europa

Directiva

Tratados OIT

Internacionales

Tratados internacionales laborables

Costumbre costumbre laboral

***normas laborales Estatales:**

la CE´78 en su art. 1 establece que España es un Estado social y democrático de derecho. Así se reconoce un modelo de relaciones laborales basado en el pluralismo social. La CE encomienda al estado una regulación de las normas. El art. 35.2 establece un mandato para que regule un LET. El art. 35 a su vez, establece unos derechos y deberes.

El art. 40 se conecta con el 35. se establece un mandato a los poderes públicos para que garanticen la formación profesional, la seguridad y salud en el trabajo, descanso necesario, vacaciones retribuidas,...; y con ello impulsa al Estado a que intervenga en el mercado laboral.

La CE´78 en el art. 28 y 37 reconoce la negociación colectiva:

–art. 28: reconoce la libertad sindical e implícitamente se reconoce la negociación colectiva.

–art. 37: mandato al legislador para que garantice la fuerza vinculante de los convenios colectivos.

Art. 28 CE se reconoce el derecho de huelga. También la CE reconoce el conflicto colectivo.

Tipología de las normas estatales.

1.– normas con rango de ley.

**que provengan del legislador.*

–ley orgánica: CE art. 81. debe ser aprobada por mayoría absoluta en el congreso. Las materias del art 81 CE´78 han de ser reguladas por ley orgánica, ej. Derechos fundamentales.

En materia laboral la ley orgánica regula las siguientes materias:

–LOLS 11/1985

–Huelga art 28.2 CE´78

–ley ordinaria: regula cualquier materia en la que no estén implicados los derechos fundamentales.

–ley de presupuestos: ley de ingresos y gastos del Estado. Va acompañada por la Ley de Acompañamiento. En éstas, a veces se regulan cuestiones laborales.

**que provenga por parte del gobierno.*

–decreto Ley: art. 86 CE´78. establece que el gobierno puede aprobar normas con rango legal en situaciones de urgencia y extrema necesidad. No afecta a los derechos fundamentales, al derecho electoral, etc.

Tiene dos fases de procedimiento:

–lo aprueba el gobierno y enseguida se aplica.

–fase de convalidación en el congreso.

–decreto Legislativo: art. 82 CE´78. Es una delegación de las Cortes al gobierno para que apruebe una norma con rango legal. Dos tipos:

–decreto legislativo articulado: cuando las Cortes hacen un ley de bases que establece unos criterios. Sobre estas bases se regula el decreto legislativo.

–decreto legislativo refundido: delegación de las Cortes para refundir una serie de leyes en un mismo texto.

2.–Reglamento:

el art 97 CE´78 consagra una potestad reglamentaria del gobierno. Tenemos también el principio de jerarquía normativo en el que un reglamento no puede contradecir una ley.

En este sentido el gobierno puede aprobar los siguientes tipos de reglamentos:

–reglamentos independientes: en materia laboral prácticamente no tiene cabida.

Es una norma que no desarrolla una ley, sino que ocupa un espacio que no ha cubierto una ley.

Prácticamente no existe un espacio para un reglamento independiente, porque se ha regulado casi todo con leyes.

–reglamento de desarrollo: es aquel que desarrolla una ley previa. Existe en este sentido una relación entre ley y el reglamento, el cual, desarrollara lo regulado y establecido en la ley.

En materia laboral el reglamento de desarrollo puede complementar, ejecutar y desarrollar todas las leyes referidas a la materia.

–en materia laboral también es de gran importancia la denominada deslegalización cuando una ley regula una determinada materia y habilita al gobierno para regular una parte de esa materia. Esta figura se ha utilizado con las denominadas relaciones especiales.

–ordenanzas de necesidad son normas con rango de reglamento que el gobierno podrá aprobar cuando:

–no haya convenio colectivo en un determinado sector por déficit

en la negociación.

Todas las normas laborales expuestas hasta el momento son de rango estatal. La CE'78 en el art. 149.1 establece que es competencia exclusiva estatal la legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por las CCAA. Entendemos por ejecución la gestión de las normas laborales sin crear derecho.

Derogación de las ordenanzas laborales:

Eran normas estatales sectoriales creadas en el franquismo que regulaban las relaciones laborales de prácticamente todos los sectores y grandes empresas en España.

Hay que encuadrarlas en el sistema de relaciones laborales franquista: el corporativismo. Las ordenanzas laborales lo que hacían era que regulaban todos los sectores y todas las empresas porque no había convenios colectivos.

La ley 1942 es la que aprueba las ordenanzas laborales.

Con la CE'78 las ordenanzas laborales ya no tienen sentido y se plantea la derogación de las mismas. El Estatuto de 1980 adopta una solución salomónica al respecto: decide no derogarlas porque dejarían sin regular a muchos trabajadores y empresarios. Por tanto no se derogan, pero pueden ser sustituidas por convenios colectivos. Así la negociación colectiva ira ocupando los espacios utilizados por las ordenanzas laborales. Se estableció que el ministerio de trabajo las derogara.

El resultado de este proceso que duro desde el 80 al 94 fue que solamente se sustituyeron y se derogaron 17 ordenanzas laborales de 143. Este dato indica que hubo un rotundo fracaso en la negociación colectiva. Por tanto, las ordenanzas laborales actuaron como freno para el desarrollo de la neg. colectiva.

La reforma de 1994 decide derogar las ordenanzas laborales al entender que eran un residuo del régimen franquista, un obstáculo para la negociación colectiva y al crecimiento económico. Esto dio, entre otras cosas, a las huelgas generales. El legislador estableció en una disposición transitoria (DT sexta) que:

–31-12-94 derogaba las ordenanzas laborales con una posibilidad de una prórroga del Mº de Trabajo (31-12-95).

- posibilidad, también, a los sindicatos de trabajadores y empresarios a ampliar el plazo.
- Comisión Nacional Convenios Colectivos: encomienda mediaciones entre las partes negociadoras y que si no se llega a un acuerdo, la comisión impondría un arbitraje a través de un laudo arbitral, que sustituiría a las ordenanzas laborales.

Esto se hizo en dos etapas:

- a partir de mayo del 94, los sujetos comienzan a negociar CC, porque a finales de año se derogarían las ordenanzas laborales.

Se sustituyeron y derogaron en cinco meses del 94 56 ordenanzas laborales. En las que no se sustituyeron las asociaciones de empresarios y trabajadores elaboraron una lista de sectores y empresas en las que no había dado tiempo a hacer la sustitución y el ministerio prorrogó el plazo.

- del 95–97. los negociadores ya saben que no hay posibilidad de prórroga. El año 95 es el año que más CC se firman.

La Comisión de CC media mucho en los CC.

Cuando fracasa la mediación, la comisión utilizaba el arbitraje a través del laudo. Estos laudos eran subsidiarios, es decir, que cuando se llegue al CC se derogarán. Hoy día existen 10 laudos que todavía no se han sustituido.

Donde no existían negociadores hubo un problema, porque no había CC o laudo porque no había partes. Aquí se utiliza para cubrir esto en el 97 el Acuerdo de Cobertura de Vacíos. Está firmado por los sindicatos mas representativos (CCOO y UGT) y asociaciones empresariales más representativas (CEOE y CEPYME).

La norma pactada.

La singularidad que marca la democratización de un sistema de relaciones laborales es la pluralidad o existencia de normas.

El CC es la norma jurídica singular del DT. Es el segundo eje del sistema de relaciones laborales pluralista y, por tanto, el CC es reconocido como fuente de derecho.

Proviene de un poder colectivo.

- 1.–el CC se puede calificar como acuerdo entre representantes de los trabajadores y de los empresarios para regular las condiciones de trabajo en un ámbito territorial y funcional determinado. Es, pues, una transacción de voluntades.
- 2.–los sujetos del CC son siempre los representantes de los trabajadores y empresarios. Las asociaciones empresariales negocian con los representantes de los trabajadores. También, los empresarios pueden negociar directamente con los representantes de los trabajadores.
- 3.– el CC regula las condiciones de trabajo. Su objetivo es establecer condiciones de trabajo que no puede ser reguladas por el contrato de trabajo.
- 4.–en definitiva, en su sentido mas amplio posible el CC regula condiciones de trabajo. Los CC siempre tienen un ámbito determinado y estos se miden por dos variables:
 - territorial: siempre una delimitación geográfica.

–funcional: –dependiendo del sector

–dependiendo de la empresa.

En nuestro ordenamiento la CE reconoce la capacidad de crear normas. El art. 37 exige que este acuerdo tenga fuerza vinculante para los contratos y ningún contrato puede burlar lo dispuesto en un CC. La fuerza vinculante tiene doble efecto jurídico:

- imperatividad: aplicación de lo acordado en el CC de manera imperativa.
- Inderogabilidad: una cláusula individual no puede derogar lo firmado en un CC.

El CC tiene eficacia de dos tipos:

1.–eficacia jurídica: hace referencia a los efectos que tiene el CC en el contrato. Dentro de la eficacia jurídica hay dos grandes modelos.

–*eficacia contractual*: el CC tiene la eficacia de un contrato. Ello implica que las condiciones de trabajo se incorpora al contrato de trabajo como cláusulas contractuales.

–*eficacia normativa*: implica que el CC es fuente de derecho como norma jurídica externa al contrato al contrato, el contenido del CC subordina al contrato como una norma imperativa e inderogable por las partes.

2.–eficacia personal: hace referencia al ámbito de personas afectadas por el CC. Dentro de la eficacia personal hay dos grandes modelos.

–*eficacia personal limitada*: el CC se aplica exclusivamente a los afiliados de las partes firmantes. Se puede exigir la doble aplicación o la única.

–*eficacia personal general*: el CC se aplica a todos los trabajadores y empresarios, sean a filiados o no lo sean.

Hay países que hacen que un CC que en ppio. es de eficacia limitada sea general a través de dos formulas:

–extensión administrativaes la administración la que lo extiende a todos los trabajadores.

–adhesión individual posibilidad de que no siendo afiliados puedan adherirse al CC.

En nuestro ordenamiento hay un tipo de CC dominante que es el CC estatutario (negociado conforme al LET). Es de eficacia jurídica normativa y eficacia personal general. Al lado de este CC está el CC extraestatutario. Celebrado fuera del LET. Este CC nace porque hay sindicatos que no alcanzan la máxima representación y, por ello, firman CC extraestatutarios. Se aplican a los afiliados del sindicato firmante. Su eficacia es origen de debate. Los tribunales le dan la eficacia contractual.

Al lado del CC se encuentran:

–los Acuerdos de empresa: tienen desde la reforma del 94 una importante incidencia. Es un pacto entre trabajadores y empresarios a nivel empresarial y se realiza sin el procedimiento de negociación colectiva. La negociación es mucho más flexible aquí.

Hay diversos tipos:

–los subsidiarios: acuerdos de empresa que se aplican sólo si un convenio estatutario no ha regulado esta

materia.

–modificativos: Acuerdos de empresa que modifican un convenio estatutario en diferentes materias.

–de reorganización productiva: resultan de procesos de traslados colectivos, despidos colectivos, toma de decisiones de los trabajadores.

Otros al lado de los Acuerdos de empresa son:

–los acuerdos fin de conflicto: son los alcanzados para finalizar una huelga, un conflicto colectivo. Es como un CC. Tienen eficacia normativa y general si lo negocian los que están legitimados.

–Acuerdos colectivos en la cumbre: son negociados por sindicatos y asociaciones empresariales más representativas en esos sectores. Son acuerdos al máximo nivel.

Todas son normas laborales pactadas.

Concertación social y pactos sociales: (pertenece al tema 8).

El poder Estatal tiene una legitimación y el poder social también. Estos dos poderes interaccionan entre sí y dan normas estatales. legislación negociada: el legislador aprueba una norma que anteriormente ha sido pactada con los agentes sociales.

La legislación negocia es muy común en Europa.

En los procesos de legislación negocial hay tres pasos:

1–acuerdos colectivos.

2–compromiso político de incorporar el acuerdo al ordenamiento estatal.

3–formalización del compromiso en una norma estatal.

1.–acuerdo colectivo: hay dos variantes:

–concertación social en Gobierno participa en los acuerdos.

–diálogo social acuerdos entre sindicatos y asociaciones empresariales sin participación política , con el objeto de firmar un acuerdo para que el Estado lo regule.

2.–compromiso político de incorporar el acuerdo al ordenamiento estatal. Implica siempre una decisión política. El gobierno no esta obligado a la normalizar de un acuerdo obtenido en un diálogo social.

3.–formalización del compromiso en una norma laboral. Se crea una norma que engloba el compromiso alcanzado en el pacto. El gobierno aplicará su potestad para incorporar es la forma que se crea necesaria los acuerdos al ordenamiento estatal.

Contrapartidas de la legislación negociada:

El Estado cede soberanía en el momento en el que la negociación no procede del Estado.

Los modelos de regulación en una democracia:

*modelo del pluralismo.

*modelo de neocorporativismo.

*modelo del pluralismo.

Que haya pluralismo político, ya sean agentes sociales, grupos de presión, grupos de interés. El Estado es el árbitro de los intereses defendidos por los agentes sociales. Este modelo descarta la legislación negociada.

*modelo de neocorporativismo.

Implica participación directa de los grupos sociales legitimados en la toma de decisiones políticas laborales. En este modelo ¿asume? O ¿no asume? Las prácticas de legislación negociada. Hay selección de quién será el agente seleccionado para representar a los agentes sociales en la negociación con el Estado.

Las normas laborales Europeas. Tipología.

Históricamente hay que señalar las fases de la política social en la UE. Hay 4 fases:

1.-absentismo 50-60's.

2.-70's giro social.

3.-impulso social 80's

4.-consolidación de las políticas sociales (hoy día).

1.- tratado de Roma objetivo estrictamente económico. Crear mercado común. No existe política social comunitaria, sino que eso es propio de cada Estado.

Lo único que puede influir es la libre circulación de trabajadores, pero tiene poca incidencia.

2.-en los años 70. necesidad de una política social europea. La conferencia intergubernamental de los años 70 aborda este tema de las políticas sociales. En el 74 aparece el primer planteamiento en un programa: pleno empleo, fomento de condiciones de los trabajadores, ...el problema es la unanimidad a la hora de votar. El veto de UK era sistemático y hubo un bloqueo de las políticas sociales.

3.-años 80. 1986Acta Única europea se cambia la unanimidad del voto por la mayoría cualificada. Se supera así el veto a las materias sociales.

La materia más importante donde se aprobaron normas fue en la salud en el trabajo.

4.-en los años 90. Firma del Tratado de Maastricht en el 92conlleva un acuerdo de política social del que se separa UK y se convierte en un acuerdo no cerrado. Este acuerdo aumenta las competencias de la UE en materia social. Muchas materias pasan a ser aprobadas por mayoría cualificada y no por unanimidad.

También, este tratado impulsa el diálogo social europeo.

El Tratado de Amsterdam incorpora a UK y otros en el texto del tratado.

Todo lo aprobado por los Tratados se aplica en normas a los Estados a través de:

–reglamentosse aplica directamente.

–directivas para aplicarse necesita del desarrollo interno del Estado. Este es el más importante en materia social.

Fuera de las competencias comunitarias quedan los temas salariales y los derechos colectivos.

Normas internacionales:

En materia laboral se pueden celebrar tratados internacionales. Los tratados internacionales son fuente de derecho y son muestra de la soberanía del Estado. Los tratados son de dos tipos:

–bilaterales: dos Estado firmantes.

–multilaterales: varios Estados firmantes.

En materia laboral los tratados que impliquen una modificación legislativa necesitarán la autorización de las Cortes. Tras la autorización se publica en el BOE y se integra.

En materia laboral los encontramos de los dos tipos, pero señalar que los bilaterales son menos frecuentes.

Los multilaterales tienen mayor importancia. Existe una organización supranacional

(OIT) nace en 1919 y tiene un gran desarrollo tras la IIGM. Muestra una experiencia de intentar crear un derecho internacional laboral. Está compuesta por representantes de los gobiernos, sindicatos y empresariales de cada Estado miembro. Cada Estado, por tanto, tiene representantes gubernativos, sindicales y empresariales, que es en consecuencia una representación tripartita.

Los representantes de cada Estado tripartito se reúnen en Asamblea que elabora tratados internacionales. Los textos alcanzados son textos de mínimo. Una vez que el Estado lo ratifique se integra en el sistema de fuentes de ese Estado. Sólo será modificado por un nuevo convenio de la OIT.

Puede hablarse, por tanto, de un derecho internacional del trabajo.

La responsabilidad del incumplimiento de estos convenios es el problema de la OIT, porque no existe un órgano que coaccione en lo que respecta a su aplicación.

La costumbre laboral:

Es un uso social reiterado en un ámbito determinado que va creando una regla jurídica. No proviene de una norma pactada no del Estado ni internacional.

La costumbre se encuentra dentro del sistema de fuentes. Tiene que darse un uso social de los empresarios y de los trabajadores en una determinada localidad y en un determinado sector.

Tiene, además, un lugar residual, es decir, sólo se aplicará en última instancia, cuando no existe ninguna norma que solucione el problema.

TEMA 7.– LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES.

Un ordenamiento laboral tiene 3 grandes problemas:

- 1.-relación entre normas estatales
- 2.-relación entre normas convencionales
- 3.-relación entre normas estatales y normas convencionales.

tb, podríamos incluir a -ppio. De condición más beneficiosa

4.-contrato

-ppio. De irrenunciabilidad de los derechos.

1.- relación entre normas Estatales:

en un ordenamiento existe el problema de ordenación de las normas estatales.

En DT se aplican 3 principios para facilitar el problema de ordenación.

a-jerarquía

b-modernidad

c-competencia.

a.-jerarquía.

Las normas estatales tienen diferentes grados/ rangos. La de rango superior es la CE. La ley es de rango superior al reglamento, por tanto, es jerárquicamente inferior a la ley. Una ley puede derogar un reglamento, por esto, en caso de conflicto entre ley y reglamento, la ley, si dice algo diferente al reglamento, se aplicará la ley. Si el reglamento desarrolla la ley se aplicará el reglamento.

b.-modernidad.

Soluciona conflictos entre normas del mismo rango, esto es, entre leyes y leyes, y entre reglamentos y reglamentos. La ley / reglamento que sea más moderna deroga lo anterior.

c.- competencia.

Se aplica en normas estatales y autonómicas. En materia laboral este principio tiene menor importancia, porque las CCAA no tienen capacidad de crear normas.

Si hubiese una invasión de las competencias, se aplicará el principio de competencia. Por ejemplo, si el estado invade la competencia de las CCAA, se aplicarán las normas de las CCAA, porque es de su competencia.

También se aplica esto al derecho comunitario, es decir, entre las normas de las UE, las Estatales y las autonomías.

2.-relación entre las normas convencionales:

art.83 LET las partes negociadoras pueden elegir libremente la parte negocial. Los CC pueden ser:

i)empresariales: ámbito sólo en empresa.

ii)supraempresariales: varios ámbitos: territorial y funcional.

iii)convenios franja: rige una determinada profesión.

El problema es que pueden concurrir entre ellos y hay que ver cual es el que se debe aplicar se establecen criterios de aplicación. Se regula en al art. 84 LET. Antes de la reforma del 94 se aplicaba el principio del primero en el tiempo. Tras el 94 se consagraron 3 criterios:

–en las relaciones convenio empresarial vs. supraempresarial se aplica el primero en el tiempo.

–en los convenios supraempresariales (convenio sector en distintos territorios): Se aplica el convenio inferior posterior frente al convenio superior anterior. Hay materias donde el art. 84 no permite negociar en ámbito inferior.

– En materias del art. 84 ET se aplicará el superior anterior frente al inferior posterior. Materias donde tiene prioridad el acuerdo de empresa. Ej: descuelgues salariales.

*La relación entre los laudos arbitrales y los convenios colectivos. El laudo dijimos que era subsidiario, por tanto, si hay concurrencia entre laudo y CC, se aplicará el CC.

También puede existir la concurrencia entre CC estatutario y CC extraestatutario. Entonces se aplica el CC extraestatutario sólo a los afiliados de los sindicatos firmantes del Convenio extraestatutario.

3.–Relaciones normas estatales / normas convencionales:

La relación norma estatal/ norma convencional nos va a demostrar la relación entre el poder político y el poder social en las relaciones laborales.

Hay que partir de un baseel ppio. de jerarquía. El art. 3 LET reconoce que la norma estatal es superior jerárquicamente a la norma convencional. Esto implica un doble efecto:

–el CC debe respetar, siempre, lo establecido en Convenio Estatal. Si no es así el CC es nulo.

–una norma estatal posterior a un CC puede derogarlo.

Pero las relaciones entre estos no se detienen en el principio de jerarquía, sino que la norma estatal es la que decide el espacio de la negociación colectiva.

Así se dan tres relaciones entre estos:

i.–exclusividad de la norma estatal.

ii.–colaboración norma estatal y norma convencional.

iii.–exclusividad de CC.

i.–en una determinada materia el Estado puede regular todos sus aspectos . La norma Estatal lo regula todo y, por tanto, la norma convencional no tiene espacio.

Derecho necesario absoluto.

ii.–son las m{as comunes. Da lugar a 5 tipos de relaciones:

a– suplementariedad

b–supletoriedad

c–subsidiariedad

d–complementariedad

e–los topes máximos

a)suplementariedad: la norma estatal regula unos mínimos y la norma convencional mejora esos mínimos. Por tanto, se aplica si no hay CC, la norma Estatal; si lo hay y mejora la norma Estatal se aplica el CC; si no lo mejora no se aplica.

Ej: el SMI derecho necesario relativo

b)supletoriedad: tiene vocación de permanencia. La norma estatal regula una materia que se aplica sólo en defecto de norma convencional. La negociación colectiva puede mejorar o empeorar esa materia.

Ej: la duración máxima del período de prueba.

Derecho dispositivo (los negociadores del CC pueden disponer del contenido del CC como deseen).

c)subsidiariedad: se aplica la norma Estado en defecto de norma convencional. No tienen vocación de permanencia. Es temporal. Impulsa al CC a que la sustituya.

c)complementariedad: la norma estatal establece unos criterios básicos en la regulación de una materia laboral, y la negociación colectiva desarrolla esos criterios. Aquí se aplica simultáneamente las dos.

Es un derecho básico.

e)topes máximos: l norma estatal establece un techo máximo que la norma convencional no puede sobrepasar. Por tanto, el CC no se aplica si supera el tope máximo de la norma estatal.

iii.– el poder publico a través de la norma Estatal puede abstenerse en la regulación de una materia, lo que supone que toda la regulación de esa materia puede regularse por CC.

Cuando no se regula una materia, por tanto, siempre hay un gran espacio para el CC.

Sería lo contrario a la exclusividad de la norma estatal.

A la hora de regular condiciones de trabajo:

Tres funciones que tiene el contrato de trabajo, siempre partiendo de que el contrato de trabajo es el acto constitutivo de la relación laboral.

1.–función de mejora de las condiciones de trabajo.

2.–función de regulación de las condiciones de trabajo a través de remisiones de normas estatales o normas convencionales.

3.–establecimiento de condiciones de trabajo en un espacio autónomo que le permite regular.

1.- es la función esencial en un ordenamiento laboral democrático. En los ordenamiento se puede mejorar las condiciones de trabajo a través de la presión individual del trabajador. En el mercado laboral hay trabajadores que tienen esa capacidad de presión, pero la gran mayoría no tiene capacidad de negociar y se aplica el CC. Cuando hay una mejora en el contrato de trabajo surge la Condición más beneficiosa. Este derecho se incorpora al contrato de trabajo y su modificación se hará en el marco adecuado del ordenamiento.

La C+B se rige por el principio de c+b significa que lo pactado individualmente prevalece frente a cualquier cambio normativo.

Esto tiene una explicación, y es la posibilidad de que haya pactos en contra: son los pactos de absorción y compensación supone que no se utiliza la c+b.

En materia de salarios directamente se aplica esta cláusula de pactos de absorción y compensación, es una forma de controlar los salarios.

2.- dar cumplimiento a las remisiones que hacen la norma estatal y la norma convencional a ese contrato de trabajo. Es la propia norma estatal la que establece la posibilidad de pactos. La norma estatal puede crear así varias formas:

a) una remisión directa.

b) relación de supletoriedad.

c) relación de complementariedad.

3.- es la regulación de las condiciones en su espacio propio. Entendemos por espacio lo que no está regulado en una norma convencional ni en la norma estatal. Esto crea un vacío normativo que ocupará el contrato de trabajo.

Principio de irrenunciabilidad de derechos y de territorialidad de las normas.

Art. 3.5 LET.

La norma estatal y la norma convencional van creando derechos. El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales indica que el trabajador no puede renunciar unilateralmente a la aplicación de estos derechos, es decir, el trabajador no puede negociar con sus derechos.

El art. 3 establece que son irrenunciables los derechos necesarios; DNR; todos los derechos necesarios básicos y los topes máximos. Las normas dispositivas sí son renunciabiles.

Las normas convencionales también son irrenunciabiles. Todos los derechos convenidos en CC son irrenunciabiles. Pero hay 2 interpretaciones:

- todo lo que se pacte en CC es irrenunciabiles salvo lo que se pacte en contrario.

- todo es renunciabiles del CC salvo que se pacte en contrario.

La jurisprudencia se posiciona a favor de la primera.

Las c+b sí son renunciabiles. Se puede negociar con ellas. Por tanto, si hay una c+b pactada, ésta puede ser renunciada por el trabajador en cualquier momento.

TEMA 8 EL ORDENAMIENTO LABORAL.

1.-**los grupos normativos** :ya lo vimos.

2.-**autonomía negocial**: ya lo vimos

3.-**la jurisprudencia laboral**:

la jurisdicción social se ocupa del derecho del trabajo y también de lo colectivo: CC, conflictos colectivos, ... y también de la Seguridad Social.

NO NOS ASUSTEMOS: ESTE TEMA ES ASÍ DE CORTO (O AL MENOS ASÍ LO DIO ÉL).

III LAS RELACIONES LABORALES COLECTIVAS.

TEMA 9. FORMACION HISTÓRICA Y EVOLUCIÓN DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA

-Concepto de autonomía colectiva en sentido amplio:

La autonomía colectiva es un producto histórico.

El s. XIX es el siglo. de la cuestión social. Ahí se pone de manifiesto la insuficiencia del contrato de trabajo y en general la insuficiencia colectiva da lugar al nacimiento de la autonomía colectiva.

Autonomía colectiva reconocimiento de que existen unos intereses colectivos entre empresarios y trabajadores. Este reconocimiento a su vez da lugar a situaciones de conflicto colectivo y, por esto, es necesario establecer mecanismos de diálogo y solución a través de los representantes de los trabajadores y empresarios.

La autonomía colectiva supone la acción colectiva de defensa de los intereses de grupo de los representantes de trabajadores y empresarios.

Así la autonomía colectiva tiene dos vertientes:

-la pacífica que supone la celebración de acuerdos tras el diálogo entre representantes de los trabajadores y empresarios.

-la conflictiva porque en los sistemas de autonomía colectiva se reconocen mecanismos de presión.

La AC tiene tres grandes manifestaciones:

1.-autonomía organizativa

2.-autonomía negocial.

3.-autotutela.

1.-Autonomía organizativa: mediante la autonomía organizativa los sujetos colectivos tienen autonomía para diseñar su organización interna. Tienen así autonomía frente al Estado o frente a empresarios y representantes de trabajadores. El límite de esta autonomía debe ser la legalidad.

2.-autonomía negocial: los sujetos colectivos tienen autonomía para negociar condiciones de trabajo y llegan

a acuerdos laborales. El CC se sitúa como la manifestación de la autonomía negocial.

3.-autotutela: los sujetos colectivos tienen autonomía para plantear conflictos laborales. Los sujetos colectivos tienen así libertad para plantear conflictos colectivos. El instrumento más fuerte de los trabajadores como conflicto colectivo es la huelga.

Las tres tienen en común la autonomía. Para que un ordenamiento laboral reconozca la autonomía colectiva ha de reconocer las tres manifestaciones.

Sin conflicto no se puede hablar de AC.

Los conflictos pueden ser:

-individuales: empresario vs. Trabajador. Esta no interesa a la AC.

-colectivos: la AC entra en acción y encauza ese conflicto. Siempre parte de un conjunto de trabajadores.

Los conflictos colectivos pueden darse n distintos ámbitos:

-jurídicos: cuando se discute la aplicación o interpretación de una norma.

-intensos: conflicto donde o bien se pone en cuestión una norma, es decir, se va a modificar una norma, o bien, cuando hay discrepancia.

La vía de solución de los conflictos colectivos es la vertiente negocial. A su vez, el ordenamiento que reconoce la AC contempla la vía judicial.

Las soluciones extrajudiciales: ocurren cuando las partes planean el nombramiento de un árbitro. Así, el Estado y los sindicatos y asociaciones de empresarios y trabajadores suelen crear mecanismos de solución extrajudicial.

La finalidad es dar una solución con el menor impacto posible.

MODELOS DE REGULACION DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA:

Partiendo de la base del reconocimiento de la AC hay dos grandes modelos de regulación:

1.-modelo de abstención estatal

2.-modelo de intervención estatal.

1.-el Estado reconoce la AC, pero no regula ni como debe ser la organización de los sujetos colectivos ni la negociación, ni la autotutela colectiva. Se abstiene el Estado de regular las vertientes de la autonomía colectiva. Son los propios representantes de trabajadores y empresarios los que regulan la AC.

En definitiva la negociación colectiva no está regulada por normas estatales.

Los países abstencionistas son EEUU, UK e Italia. Este último con matices.

2.-son Estados que reconocen la AC y que regulan sus manifestaciones. Un Estado intervencionista establece exigencias de democracia interna en las organizaciones colectivas.

Por tanto, el Estado regula las tres vertientes de la AC.

Hay países que se decantan por el intervencionismo promocional. El Estado puede promocionar la AC. Esto tienen un doble vertiente:

- por un lado, eliminar obstáculos del Estado para que la AC tenga más fuerza.
- por otro lado, políticas dirigidas a incentivar a los representantes de los trabajadores.

Países que han tomado este modelo de promocionar la AC: Francia, Alemania, España.

Autonomía colectiva y autonomía sindical no significan lo mismo. Autonomía colectiva es la acción de cualquier sujeto colectivo en defensa de intereses colectivos; la autonomía sindical es la acción de sindicatos en defensa de los intereses sindicales.

Hay países donde la autonomía colectiva está restringida a los sindicatos.

FALTA EL DÍA 14-11-02.

TEMA 10. LOS SUJETOS COLECTIVOS (I).}

1.-CONCEPTO Y ELEMENTOS DE LOS SUJETOS COLECTIVOS:

Para que haya AC es necesario que haya sujetos colectivos. Cuando se empieza a reconocer que hay intereses colectivos aparece el problema de la titularidad de los derechos colectivos.

El trabajador en este momento pasa a pertenecer a un grupo a ser un titular de derechos colectivos. A partir de esto los ordenamientos europeos optan por dos modelos:

- 1.-modelo individualista
- 2.-modelo orgánico.

1.-los derechos son de titularidad individual de ejercicio colectivo. En algunos países se establece que el titular de los derechos colectivos es el individual, pero que necesita un colectivo para ejecutarlos. Esto parte de premisas individualistas: el titular es el trabajador, pero necesita un colectivo para desarrollarlos; para ello necesita a los sujetos colectivos que son agentes de ejercicio colectivo.

2.- el titular del derecho se encuentra en el sujeto colectivo en sí mismo considerado. Admite que hay titular de derechos colectivos como sujetos colectivos.

La existencia de sujetos colectivos es imprescindible para la existencia de la AC.

Se puede definir los sujetos colectivos como más o menos organizaciones privadas que defiende intereses colectivos de los empresarios y trabajadores en un sistema de relaciones laborales.

La colectividad es un elemento importante, ya que si no hay más de 2 personas no se considera como un sujeto colectivo.

Es privado, esto es esencial; nacen de la sociedad civil y no las crea el Estado; además participa en la creación de DT. Tiene unas libertades de autoorganización. El control público a este sujeto colectivo será un control residual. Su fin es la defensa de los intereses colectivos y , por tanto, es el instrumento principal de la AC.

Los sujetos colectivos actuarán con los medios que le proporcione la AC.

2.-LAS FORMAS ORGANIZATIVAS DE LOS TRABAJADORES:

Existen cuatro formas organizativas que pueden ser o no ser reconocidas por un ordenamiento:

Coalición; asamblea; comités y consejos; sindicato.

–**coalición**: es una agrupación esporádica y espontánea de trabajadores concretos para defender unos intereses colectivos.

Son espontáneas, que surgen en un momento determinado para solucionar un problema determinado y cuando se soluciona se disuelve. Su vocación es transitoria.

Su estructura es mínima. Su regulación es espontánea. Puede aparecer en una empresa o en un sector. El origen de la autonomía colectiva es con las coaliciones de sector.

–**asamblea**: agrupa a todos los trabajadores de un ámbito para defender intereses colectivos.

La nota esencial es que tiene la vocación de convocar a todos los trabajadores de un ámbito.

Se suele dar en la empresa. Es la manifestación de la democracia directa para la solución de conflictos laborales. La asamblea se convoca y disuelve en poco tiempo. Históricamente han tenido mucha importancia. El movimiento obrero se expresó en muchas ocasiones a través de la asamblea. Esto dio lugar a un movimiento ideológico.

La asamblea está reconocida en nuestro ordenamiento.

–**comités**: son representantes de los trabajadores elegidos democráticamente por todos ellos. El comité tiene su origen en unas elecciones democráticas donde se eligen unos representantes a los que se llama comité. Es expresión de una democracia representativa. Suele darse en las empresas. Tiene estabilidad. Su mandato en nuestro ordenamiento es de cuatro años. Exige un mínimo de organización interna. Necesita un reglamento de autoorganización.

Prácticamente todos los países europeos tienen comités.

–**consejos**: especie de comité. Órgano de representación paritaria donde participan los representantes de trabajadores y empresarios.

–**sindicato**: es la más importante. En un sentido estricto, es una asociación estable y permanente que defiende de manera organizada los intereses colectivos de los trabajadores. El sindicato es un tipo de asociación.

El trabajador puede afiliarse a esta asociación libremente. El sindicato es independiente del Estado, nace de la sociedad civil.

Es el sujeto típico en el sector, pero, también, se ha proyectado en la empresa, es decir, hay sindicatos de empresa. También, están las secciones sindicales, que forman parte del sindicato y es la proyección de este en la empresa.

En el caso español: los sujetos colectivos se han construido recientemente. Desde el año 77 y la CE'78 se han ido reconociendo. El ET ha dado gran importancia a los comités. También están reconocidas las asambleas, pero tienen un nivel de incidencia menor.

Las coaliciones son marginales, es decir, los comités y sindicatos ya son suficientes. Si es cierto que está reconocido y funciona el comité de huelga que es una coalición.

3.-EL EMPRESARIO COMO SUJETO COLECTIVO:

Tiene dos formas:

–**coalición**: agrupación esporádica de empresarios para defensa de un interés. Hoy día residuales.

–**asociaciones**: es la más importante. También se llama patronal. Asociación estable y permanente que de forma organizada defiende los intereses de los empresarios.

(las mismas notas que el sindicato).

Es el sujeto colectivo típico que defiende el empresario. Al sindicato le interesa que halla asociaciones empresariales fuertes.

Pueden actuar como sujeto colectivo de manera individual. El empresario en su empresa puede defender sus intereses propios. En el sector actúan colectivamente, es decir, a través de las asociaciones.

El caso español es que en la época de Franco los empresarios formaban parte de ese sindicato vertical tras la CE´78 se instauran las asociaciones empresariales, tales como CEOE y CEPYME.

4.-ORGANIZACIONES PROFESIONALES INTERNACIONALES Y COMUNITARIAS.

Normalmente estas formas organizativas de trabajadores y empresarios son de ámbito estatal. Pero esto entra en crisis con la globalización y la aparición de organismos supranacionales tanto a nivel europeo e internacional.

A nivel europeo:

En principio, no existe política social europea. En los años 70 aparece dicha política social y en 1973 se funda la CES (confederación europea de sindicatos) que quiere participar en las instituciones comunitarias a través del diálogo social. La CES es una organización sindical europea que se adapta a un ámbito a nivel europeo. Abarca hoy día a 74 confederaciones sindicales.

El único margen diferente a la CES lo tiene el comité de empresa europeo en él participan representantes de los comités internos de cada empresa.

La UNICE es la unión de industria de los empresarios europeos. Es la patronal de empresarios europeos. En el sector público está la CEEP.

A nivel mundial existe una confederación internacional de sindicatos. Reúne a 164 confederaciones sindicales. Como respuesta a este hay una patronal internacional.

TEMA 11. LOS SUJETOS COLECTIVOS (II).

1.-CONCEPTO Y FINES DEL SINDICATO:

Asociación estable y permanente que forma organizada defiende los intereses de los trabajadores.

Es un tipo de sujeto colectivo y es el más importante en países que reconocen la autonomía colectiva.

La estabilidad es una nota esencial. Tiene que tener organización interna mínima, normalmente a través de los estatutos. Cualquier titular de la libertad sindical puede afiliarse a un sindicato.

El objetivo del sindicato es defender los intereses de los trabajadores normalmente en un sector. Ej. El sector textil.

Pero el sindicato se ha proyectado también en la empresa, a través de los sindicatos de empresa o bien a través de las secciones sindicales.

Inicialmente el sindicato nace, como hemos dicho antes, para defender los intereses de los trabajadores, pero en algunos países europeos, la extensión de la LS ha hecho que se extienda el abanico sobre el que incide el sindicato como , por ejemplo, funcionarios, autónomos, población pasiva, jubilados, estudiantes,... el sindicato hoy día se ha convertido en un órgano *cuasi* político.

2.-CRITERIOS DE ORGANIZACIÓN SINDICAL.

1.- Sindicato de oficio: abarca trabajadores de un mismo oficio en distintos sectores. Ej. Sindicato de carpinteros.

Tiene importancia histórica, porque los primeros sindicatos están ligados a los oficios.

2.-Sindicato general: También tiene importancia histórica. Abarcan diversos oficios homogéneos, es decir, que tienen algo en común.

3.-Sindicato de industria: es el más importante. Abarca trabajadores del mismo sector o igual rama de actividad. Significa que los trabajadores de una misma rama de actividad tienen intereses colectivos que tienen que ver con ciclos productivos industriales.

4.-Sindicato de empresa: abarca a los trabajadores de una empresa. Son trabajadores de una misma plantilla que tienen intereses colectivos que defiende el sindicato de empresa.

5.-Sindicato de profesión o sindicato de franja: abarca a los profesionales de una misma empresa o, también, de un mismo sector. Es un sindicato corporativo y suele aparecer en una profesión con cierta capacidad de presión. Ej, sindicato de pilotos.

Se contraponen al sindicato de industria.

La evolución del sindicato es: sindicato de oficios-sindicato general-sindicato de industria.

En España el sindicato principal es el de industria y su ámbito de actuación es la provincia.

El sindicato también se puede organizar de forma compleja a través de:

– uniones territoriales: sindicatos de distintos sectores, asociados entre sí en un mismo territorio. Cada una mantiene su independencia. Ej. Sindicato metal

sindicato químico zara–

sindicato textil goza.

- federación: sindicatos de un mismo sector/ territorio que se asocian entre sí en un mismo territorio.

Ej. Sindicato x

Sindicato y del metal en Zaragoza.

Sindicato Z

UGT y CCOO están formadas por federaciones.

Hay federaciones provinciales y también federaciones estatales.

- confederaciones: asociación de federaciones sindicales en un mismo territorio. Dos tipos:

**confederaciones sectoriales*: unión de federaciones de un mismo sector en un ámbito territorial bastante amplio.

**confederaciones intersectoriales*: es una asociación de todas las federaciones de todos los sectores a nivel nacional.

3.-LA ORGANIZACIÓN INTERNA DEL SINDICATO: LA DEMOCRACIA SINDICAL.

El sindicato ha de funcionar con reglas internas a través de la elaboración de unos estatutos. Para ello tienen plena libertad, sin ninguna interferencia pública.

En esto sólo hay un límite: democracia sindical interna.

El sindicato como organización privada ha de participar de esta democracia sindical.

El principio de mayoría va a aparecer como una exigencia a los sindicatos. En España todo esto tiene rango constitucional.

Se asegura la libertad de expresión. Así como la participación interna del afiliado. Se asegura, también, que cualquier afiliado pueda presentarse a candidato.

4.-EL ESTATUTO JURÍDICO DEL SINDICATO: DERECHOS Y DEBERES.

El afiliado cuando se afilia adquiere unos derechos y deberes que no deben entrar en conflicto. Derechos: todos aquellos acordes con los democráticos. Deberes: pagar cuota, acatar las decisiones del órgano de gobierno elegido democráticamente, participar en las actividades del sindicato, etc.

Todo sindicato, además, tiene una lista de faltas acerca de la disciplina.

TEMA 12. LA LIBERTAD SINDICAL (I).

1.- EL DERECHO CONSTITUCIONAL DE LIBERTAD SINDICAL: CONTENIDOS ESENCIAL Y AGREGADO.

La CE' 78 reconoce la LS y lo hace en dos preceptos:

- uno es el art. 7
- otro es el art. 28.1.

–Art. 7: los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción

de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.

Los sindicatos se sitúan así en el título preliminar como un agente social fundamental. La razón de esto es una reacción a la prohibición de la LS del régimen franquista.

–Art. 28.1: todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La LS comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a la mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

Dentro del capítulo de los derechos fundamentales está la LS. La LS en su vertiente **individual** hay un derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección; libertad de no afiliación; participación individual en las acciones del sindicato. Desde el punto de vista **colectivo** la titularidad de estos derechos colectivos es del sindicato. derecho de autorganizarse, derecho a federación y confederación sindical; derecho a organización internacional; derecho a la acción sindical derecho a negociar convenios, derecho a convocar huelgas, derecho a conflicto colectivo en su sentido amplio.

Cuando un sindicato ejerce cualquiera de estos derechos está ejerciendo un derecho constitucional. Se asegura así que el sindicato tendrá medios de presión efectivos.

La ley puede dar más derechos a los sindicatos derechos de contenido adicional, esto es, que todos los sindicatos tienen derechos de contenido esencial, pero sólo unos pocos tienen derechos de contenido adicional.

El derecho a la LS en la CE'78 está dentro del título de los derechos fundamentales. Tiene aplicación directa. Los poderes públicos están obligados a respetar la LS. Este derecho tiene una reserva de Ley orgánica.

11/1985 LOLSesta ley orgánica debe respetar el contenido esencial de la LS, tanto en su ámbito individual como en el ámbito colectivo.

Esta ley ha pasado el filtro constitucional.

Adopta un procedimiento sumarios y preferente (LPL 175/85). Quien entienda vulnerada la LS recurrirá al Tribunal Constitucional tras haber agotado todas las vías anteriores, a través de un recurso de amparo.

Por tanto, el reconocimiento de la LS tiene consecuencias jurídicas entre empresarios y trabajadores.

2.–ÁMBITO SUBJETIVO DE LA LS.

Partimos de que la CE'78 habla en el art. 7 de sindicatos de trabajadores y que estos defienden los intereses económicos y sociales que les son propios. Al emplear el término trabajadores tenemos la primera pista sobre los sujetos de la LS.

Sin embargo, el art. 28.1 aplica el término todos. Con ello aplica un termino mas general y luego especifica que la ley debe regular a los funcionarios.

Pero, ¿quién tiene la LS?: existen dos tesis.

1.-conectar el art. 7 y el art. 28.1 CE'78 por lo tanto la LS se reconoce a los sindicatos de trabajadores y funcionarios.

2.-entender que el art. 28.1 reconoce a todos los colectivos la LS con el término todos.

El TC cuando interpreta estos dos preceptos parece decantarse por la primera.

El colectivo al que , generalmente, va dirigido la LS es a los trabajadores. Los funcionarios son aquellos que están sujetos a un estatuto. Están en la administración pública y, también, tienen derecho a la LS. El personal estatutario tiene también LS.

Esto quiere decir que no tiene LS los siguientes:

–*empresarios*: no es titular de la LS. En la STC 75/92 se dice que los empresarios no son titulares de la LS. Lo que si tienen es el derecho de asociación (art. 22 CE'78). Además en el art. 7 se reconoce las asociaciones de los empresarios.

–*Autónomos*: son trabajadores por cuenta propia, en el sentido en el que invierten en un negocio, velan por ese negocio y disfrutan de los beneficios de ese negocio. En la CE'78 no aparece reconocido como titular de la LS.

La LOLS confirma esto impidiendo a los trabajadores autónomos fundar sindicatos. Lo que si se da la posibilidad es que se afilien a sindicatos. Tienen el derecho de asociación.

–*población pasiva*: aquellos que por diversas circunstancias no trabajan. No tienen derecho a fundar sindicatos, pero si tiene el derecho a afiliarse a un sindicato y derecho de asociación.

Dentro de los colectivos a los que se les reconoce la LS hay excepciones:

–*Funcionarios*: *poder judicial jueces, magistrados, fiscales.

No tienen LS. La razón de negarles la LS es la incompatibilidad de la independencia judicial con este derecho. Si tienen asociacionismo profesional.

**fuerzas armadas*: no LS. El art. 28 da la posibilidad a la ley de que haya LS en las fuerzas armadas. El legislador tendría 3 opciones: dar LS; reconocer en parte la LS; o no dar LS. El legislador español optó por la tercera opción.

**institutos de carácter militar*:

–*Guardia Civil*: entra dentro de las posibilidades del art. 28. No tienen LS. Tiene asociaciones.

–*trabajadores*: en principio todos tienen LS. Los extranjeros ilegales no tienen LS. El TC dice que no se puede negar derechos que vulneren la dignidad de la persona.

–*la policía nacional*: tiene recortes en la LS. Es un instituto armado de carácter no militar. Atiende a las posibilidades del art. 28. el legislador opta por la moderación, es decir, limita la LS. Sólo pueden fundar sindicatos de policía (SUP). No pueden hacer huelga. Su negociación colectiva está muy limitada.

La policía autonómica y la policía local si tiene reconocida la LS en todos sus niveles.

–*el personal civil que presta servicio en establecimientos militares*: tienen prohibida la difusión de la LS en

los establecimientos militares, pero el personal civil si tiene LS.

3.-RÉGIMEN JURÍDICO DEL SINDICATO.

a)Adquisición de personalidad jurídica: la personalidad jurídica es un ente supra-individual. Lo que da es capacidad de obrar e implica responsabilidad directa en caso de actos ilícitos en el trafico jurídico.

Lo que hace es impedir que se responda con el patrimonio de la persona jurídica.

¿Es el sindicato persona jurídica?: la CE'78 no lo aclara. Por tanto, el legislador tiene dos opciones: reconocerlos como tales o no. Lo que ha hecho es reconocer personalidad jurídica a los sindicatos siempre que se cumplan unos requisitos.

Podemos hablar, pues, de dos tipos de sindicatos en España:

1.-sindicatos con personalidad jurídica: son el casi el 100 % de los sindicatos en España.

2.-sindicatos que no son personas jurídicas: no cumplen los requisitos de las ley, por tanto, no se le reconoce la personalidad jurídica.

Los trámites que hay que superar para que un sindicato tenga personalidad jurídica están en el art. 4 LOLS.

1º.- una elaboración de los estatutos: reglas internas. Los requisitos mínimos en los estatutos están en el propio art. 4 LOLS.

Los estatutos, por tanto, muestran la organización interna.

2º.-depositarlos en el registro publico: se lleva por los fundadores del mismo. El registro público tiene la capacidad de rechazar los estatutos si no cumplen los mínimos de legalidad. Los sindicatos tienen 10 días para subsanar los errores. El acto de rechazo puede ser impugnado por los fundadores.

b)organización del sindicato: 1.- Sindicato de oficio: abarca trabajadores de un mismo oficio en distintos sectores. Ej. Sindicato de carpinteros.

Tiene importancia histórica, porque los primeros sindicatos están ligados a los oficios.

2.-Sindicato general: También tiene importancia histórica. Abarcan diversos oficios homogéneos, es decir, que tienen algo en común.

3.-Sindicato de industria: es el más importante. Abarca trabajadores del mismo sector o igual rama de actividad. Significa que los trabajadores de una misma rama de actividad tienen intereses colectivos que tienen que ver con ciclos productivos industriales.

4.-Sindicato de empresa: abarca a los trabajadores de una empresa. Son trabajadores de una misma plantilla que tienen intereses colectivos que defiende el sindicato de empresa.

5.-Sindicato de profesión o sindicato de franja: abarca a los profesionales de una misma empresa o, también, de un mismo sector. Es un sindicato corporativo y suele aparecer en una profesión con cierta capacidad de presión. Ej, sindicato de pilotos.

Se contraponen al sindicato de industria.

La evolución del sindicato es: sindicato de oficios → sindicato general → sindicato de industria.

En España el sindicato principal es el de industria y su ámbito de actuación es la provincia.

El sindicato también se puede organizar de forma compleja a través de:

– uniones territoriales: sindicatos de distintos sectores, asociados entre sí en un mismo territorio. Cada uno mantiene su independencia. Ej. Sindicato metal

sindicato químico ZARA –

sindicato textil goza.

- federación: sindicatos de un mismo sector/ territorio que se asocian entre sí en un mismo territorio.

Ej. Sindicato x

Sindicato y del metal en Zaragoza.

Sindicato Z

UGT y CCOO están formadas por federaciones.

Hay federaciones provinciales y también federaciones estatales.

- confederaciones: asociación de federaciones sindicales en un mismo territorio. Dos tipos:

*confederaciones sectoriales: unión de federaciones de un mismo sector en un ámbito territorial bastante amplio.

*confederaciones intersectoriales: es una asociación de todas las federaciones de todos los sectores a nivel nacional.

El sindicato ha de funcionar con reglas internas a través de la elaboración de unos estatutos. Para ello tienen plena libertad, sin ninguna interferencia pública.

En esto sólo hay un límite: democracia sindical interna.

El sindicato como organización privada ha de participar de esta democracia sindical.

El principio de mayoría va a aparecer como una exigencia a los sindicatos. En España todo esto tiene rango constitucional

Se asegura la libertad de expresión. Así como la participación interna del afiliado. Se asegura, también, que cualquier afiliado pueda presentarse a candidato.

d) el régimen financiero: la forma más importante es por las cuotas. Pero con esto no es suficiente. Así, se recurre a las políticas que fomentan a los sindicatos, lo que creará un régimen de financiación pública.

En nuestro ordenamiento se da que el Estado inyecta dinero público a sus arcas en función de la representatividad sindical.

UGT y CCOO son lo sindicatos más representativos.

El patrimonio sindical al que el sindicato puede recurrir para sacar dinero. En el 86 se restituyeron los bienes inmuebles que se denegaron con el franquismo.

También, están las cuotas de formación que las gestionan los sindicatos. Esto no es dinero del sindicato.

La responsabilidad del sindicato: en caso de que se cometa un acto ilícito, responde la personalidad jurídica.

En el art. 5 LOLS se enumeran supuestos de responsabilidad.

–los actos o acuerdos adoptados por los órganos estatutariosaquí responde el sindicato.

–los actos de los afiliados: en estos supuestos responden los afiliados.

En caso de actos de afiliados que actúen en nombre del sindicato, entonces responde el sindicato.

TEMA 13. LA LIBERTAD SINDICAL.

1.–EL CONTENIDO DE LA LS INDIVIDUAL Y COLECTIVA:

El contenido de la LS es individual y colectivo. Ese contenido se desarrolla a través de la LOLS. El art. 2 establece unos derechos:

–derecho a fundar sindicatos.

–derecho a afiliarse al sindicato de su elección.

–derecho a la libertad de no afiliación.

Cláusulas de fomentación de la afiliación a los sindicatos: son frecuentes en países anglosajones. No hay nada regulado. En ocasiones las partes concuerdan cláusulas tales como:

*taller cerrado: el empresario se obliga sólo a contratar afiliados. Es la más radical.

*taller sindicado: el trabajador contratado firma el contrato de trabajo con la promesa de afiliarse.

*empleo preferente: el empresario se compromete si se superan las pruebas de igualdad.??

*mantenimiento de la afiliación??????????

*sindicación mínima: porcentaje de plantilla sindicada.

Estas cláusulas en nuestro ordenamiento serían impensables e ilícitas. El TC dice que se atenta contra la LS. En España ocurre que la empresa descuenta la cuota del afiliado de la nómina.

Contenido individual: derechos.

–constitución de SS en su centro de trabajo.

–celebración de reuniones sindicales.

- recaudación de cuotas.
- información sindical.
- presentación de candidaturas electorales.

Contenido colectivo: el titular es el sindicato (derechos).

- la negociación colectiva.
- derecho de huelga.
- conflictos colectivos.
- derecho de presentar candidaturas a las elecciones de personal.

3.-REPRESENTATIVIDAD SINDICAL.

Es un método de selección de sindicatos para que ejerzan la defensa de intereses de afiliados y no afiliados. A través de la representatividad de los sindicatos se lleva a la promoción del sindicato. El pluralismo sindical significa la igualdad sindical. Pero, cuando se utilizan técnicas de representatividad sindical se rompe esa igualdad del pluralismo político. Surge así tensión entre representatividad y pluralidad, pero esa tensión desaparece gracias a la razonabilidad, objetividad y proporcionalidad.

Esto hace que haya sindicatos representativos y sindicatos no representativos.

-Los criterios de representatividad-

son diversos:

- número de afiliados: a mayor número de afiliados , mayor representatividad.
- Capacidad de presión.
- Ámbito del sindicato.
- Audiencia electoral: a mayor número de votos, mayor representatividad.

Los países suelen optar por una de estas. Así, pueden surgir uno o varios sindicatos representativos.

El ordenamiento español se ha decantado por el criterio de la audiencia electoral art. 6 y 7 LOLS.

En elecciones a las empresas (comités de personal) se presentan candidaturas sindicales.

La LOLS optando por la representatividad sindical aplica una política de promoción del sindicato.

El criterio de la audiencia electoral es el número de representantes que se hayan obtenido en las elecciones, de un lado en el sector privado: delegados personal y comités empresa; y de otro, en el sector público : delegados personal y juntas de personal.

Con estas elecciones se eligen representantes de los trabajadores o funcionarios y tienen la legitimidad que las elecciones les otorgan. Estas elecciones dan lugar a que cada sindicato presente candidaturas electorales.

Por tanto, lo que otorga fuerza a los sindicatos es el número de votos y no el número de afiliados. Esto explica que en nuestro ordenamiento haya sindicatos con afiliación baja, pero con una fuerza importante en el lugar

donde ejerza su acción. La consecuencia de esto es que se desincentiva la afiliación.

–Grados de representatividad sindical–

LOLS art. 6 y 7. Son 3 grados según la LOLS:

1.–el sindicato más representativo a nivel estatal.

2.–el sindicato más representativo a nivel CCAA.

3.–el sindicato representativo en sector/ territorio determinado.

1.– es el que tiene el 10 % o más de representantes de los trabajadores y funcionarios en todo el Estado. Contando todos los representantes que hay en los sectores publico y privados. La audiencia electoral es así intersectorial en un ámbito privado y publico y global y general.

El sindicato más representativo puede irradiar o dar mayor representatividad a los sindicato que estén federados o confederados. Se aplica, así, la técnica de la irradiación. Así, UGT es sindicato más representativo a nivel Estatal, las federaciones de UGT lo serán en cualquier ámbito.

2.–sindicatos más representativos a nivel CCAA.

Condiciones:

–que no esté federado a un sindicato estatal.

–que tenga el 15% o más de trabajadores y funcionarios en esa CCAA. La audiencia electoral es intersectorial global, pero a nivel autonómico.

–mínimo de 1500 representantes de trabajadores y funcionarios.

Aquí, también, opera la irradiación, aunque el gran sindicato autonómico da mayor representatividad a sus federaciones.

En España son ELA– STV y CIG.

3.– sindicatos representativos en sector / territorio.

Un sindicato es representativo en un sector cuando:

–tiene el 10% o más de representantes de trabajadores y funcionarios en un ámbito territorial y funcional específico. Ej. CNT; USO.

Aquí no opera el principio de irradiación.

A veces la ley recurre al sindicato con presencia electoral, esto es, cuando un sindicato tiene menos del 10 % en un sector y tiene representantes sin llegar al 10%. Estos hay que tenerlos en cuenta, también, a la hora de la audiencia electoral.

La LOLS, en este marco, ofrece a los sindicatos más representativos estatales la función de defender los intereses de los trabajadores y funcionarios en el Estado, sean o no afiliados.

El sindicato más representativo en CCAA tiene la función de defender los intereses de los trabajadores y funcionarios de la CCAA.

El sindicato representativo en el sector tiene la misma función que los anteriores, pero en ese sector.

Esto se refleja en la negociación colectiva de eficacia general.

En cuanto a las asociaciones empresariales:

–una asociación empresarial es más representativa en ámbito estatal si reúne al 10% o más de empresas asociadas que ocupan al 10% o más de trabajadores en el estado. La más representativa en nuestro país es la CEOE–CEPYME.

–A nivel autonómico:

–15% o más de empresas asociadas y que ocupen al 15% o más de trabajadores en esa CCAA.

–La asociación empresarial representativa en el sector:

–10% o más de empresas asociadas y que ocupen al 10% o más de trabajadores en ese sector.

Estas asociaciones empresariales más representativas tienen presencia institucional.

4.–LA PROTECCIÓN DE LA LS.

Todos los derechos tienen que estar protegidos.

El reconocimiento de la protección de la LS se transforma en un límite para la acción del poder empresarial.

Nuestro ordenamiento prohíbe las conductas antisindicales. El art. 12 LOLS están prohibidas las conductas discriminatorias con móviles sindicales...

Estas conductas pueden provenir del empresario, del Estado, del propio sindicato y están prohibidas.

Los ordenamientos deben controlar estas conductas.

Las conductas antisindicales se pueden dividir entre:

a) las que afectan a la LS individual: las que afectan al individuo.

b) las que afectan a la LS colectiva: hace referencia a las conductas empresariales que vulneran la libertad colectiva, que tiene como titular del sindicato.

c) las conductas pluralistas: conductas empresariales que vulneran a la vez las libertades individuales y las colectivas.

- como conducta antisindical a nivel individual son, por ejemplo, en el acceso en el empleo, en tanto que hay indagación en si ese trabajador es afiliado o no a un sindicato.

Las listas negras.

También, las cláusulas antisindicales en las que se favorece la contratación de afiliados.

Durante la relación laboral: cualquier tipo de discriminación a los afiliados de un sindicato durante la relación laboral son conductas antisindicales. También es conducta antisindical la negación de la actividad sindical en la empresa.

La extinción del contrato de trabajo: es, claramente, conducta antisindical el extinguir el contrato de trabajo por motivos sindicales. Así, nuestro ordenamiento opta por que este tipo de despido pueda ser impugnado y, si se demuestra que ha habido indicios de conducta antisindical, el despido será nulo y se producirá la reincorporación inmediata del trabajador.

De esta forma se blinda la LS.

Señalar que cuanto más precariedad laboral haya, más débil es la LS.

- el sindicato puede ver vulnerada la LS en:

–la organización del sindicato. Así, no puede haber un control sindical por parte de la empresa. De esta forma los llamados sindicatos amarillos están prohibidos (art. 13 LOLS).

–la negociación colectiva}. Cuando el sindicato negocia el convenio colectivo puede darse conductas antisindicales, por ejemplo, el incumplimiento del deber de negociar, o el rechazo de un sindicato con legitimación para negociar.

Respecto a la huelga, también puede haber dichas conductas a través de la prohibición de huelga, de la propaganda de la huelga.

–prohibición u obstaculización de las elecciones sindicales en la empresa es conducta antisindical.

El ordenamiento tiene métodos de tutela de la LS:

- Proceso judicial preferente y sumario.
- Responsabilidades públicas.
- Se analizan las conductas antisindicales. Este procedimiento es preferente y sumario, esto es, cuando llega al juzgado de lo social una demanda por vulneración de la LS, ésta entra primero y no le afecta la lentitud de la justicia.

Cualquiera –individuo o sindicato– puede acudir al juzgado por ver lesionadas su LS.

En el procedimiento se verá si realmente ha habido conducta antisindical y se hará a través de la prueba de indicios. Si se constata la conducta antisindical, el acto en contra de la LS será anulado por mandato judicial, y se dará una indemnización al afectado por lesión de derechos. El legislador establece que si la sentencia no prueba que haya habido conducta antisindical, el afectado podrá acudir al TC en amparo de la vulneración de la LS. De manera paralela, el legislador elabora una serie de multas, penas de cárcel y administrativas.

- art. 315 Código Penal. Si un empresario engaña o abusa con el resultado de limitar la LS tiene pena de 6 meses a 3 años de cárcel y una multa administrativa.

Si hay coacción o violencia por parte de un empresario en contra de la LS, habrá pena de cárcel y multa administrativa.

La multa administrativa se establece cuando no se llega al delito contra la LS. Estas multas están reguladas por el RDlegislativo 5/ 2000 .

TEMA 14.- REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.

1.-EL MODELO ESPAÑOL DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA. EL SISTEMA DE LA DOBLE REPRESENTACIÓN.

La representación de los trabajadores en la empresa es fundamental en un ordenamiento con autonomía colectiva. Los representantes son elegidos por los individuos y serán los que representarán a los trabajadores.

Hay dos modelos a la hora de diseñar un sistema de representación en las empresas.

1.- representación electiva: hay elecciones y se eligen a los representantes de los trabajadores en la empresa. Son elegidos democráticamente.

2.- representación sindical: los sindicatos se proyectan en la empresa y asumen la representación de los trabajadores en la misma. La legitimidad en este caso es sindical.

En España con la CE'78 y el ET se tenía que optar por uno de los dos modelos. Hubo una discusión sindical. CCOO quería un modelo de representación electiva, por el contrario UGT abogaba por la potenciación del sindicato y que todas las funciones de representación las ejerciera el sindicato: quería un modelo de representación sindical.

El modelo final fue una solución salomónica, porque se optó por crear en la empresa una representación electiva y una representación sindical.

Por un lado los representantes electivos:

- Delegados de personal y Comités de empresa sector privado.
- Delegados de personal y Juntas de personal sector público.

Por otro lado, los representantes sindicales:

- Secciones sindicales (proyección del sindicato en la empresa).
- también se establece la posibilidad de tener delegado sindical.

Este es un modelo dual de representación. El control de representación suele ser sindical porque las elecciones a Comité de empresa y Delegado de personal suelen presentarse candidaturas sindicales.

Además de estos representantes unitarios y sindicales, aparecen otros:

- los delegados de prevención de riesgos laborales.
- el comité de salud.

En algunas empresas multinacionales está el comité de empresa Europeo. Es representación a nivel supranacional.

Representantes electivos: (en sector privado).

Son órganos de representación unitaria. Es un término confuso.

La representación unitaria tiene legitimidad democrática, a través de elecciones.

El ámbito de constitución de delegados de personal y los comités de empresa es el centro de trabajo.

El centro de trabajo es la unidad de producción con organización específica dentro de la empresa que está dada de alta. La empresa, por tanto, puede tener los centros de trabajo que desee. Las elecciones se celebran en el centro de trabajo.

–delegados de personal: se constituyen en el centro de trabajo.

Art. 62 ET:

–en CT de 6–10 trabajadores se elige 1 dp siempre que se elija x mayoría x > en asamblea.

–en CT de 11–30 trabajadores es obligatorio tener 1 dp.

–en CT de 31–49 es obligatorio tener 3 dp.

–comité de empresa: se constituyen en CT de 49 trabajadores en adelante. Es un órgano colegiado, regido por unas normas electorales y su número de miembros depende del número de trabajadores del CT. El art. 63 ET conectado con el 66 establece que:

–50–100 trabajadores-- 5 miembros.

–101–250-- 9 miembros

–251–500 13 miembros

–501–750 17 miembros

–751–1000 – 21 miembros

a partir de 1000 se suman 2 miembros hasta un máximo de 75 miembros.

El comité de empresa conjunto sería una especie de comité de empresa que aparece en varios CT. Se da en empresas que tienen en la misma provincia 2 o más CT con – 50 trabajadores, pero que sumando todos ellos tienen más de 50 trabajadores.

El número de miembros de este tipo es igual al comité de empresa.

Comité intercentros: es un comité que abarca todos los centros de la empresa. Es como un gran comité de empresa.

Por CC se crea un comité intercentros ya que no lo exige la ley. Es una institución muy consolidada en grandes empresas. Tendrá como máximo 13 miembros.

Es un comité de 2º grado.

PROCESO ELECTORAL:

Art. 67 y siguientes ET: requisitos: > de 16 años y antigüedad mínima de un mes.

Candidatos: trabajador de > de 16 años y > de 6 meses de antigüedad.

Partiendo de esta base es necesario una promoción de las elecciones. La promoción se produce cuando finaliza el periodo de 4 años, si no se promueven, el mandato se prorroga otros 4 años más.

Otro factor que da lugar a la promoción de elecciones es el incremento de trabajadores en una empresa.

Quien promueve las elecciones en la empresa son los sindicatos mas representativos. También, los sindicatos con un 10% de representantes en esa empresa. Todo unido a que los trabajadores en asamblea y por mayoría pueden promover elecciones.

A partir de aquí se inicia el proceso electoral.

Hay dos colegios electorales en los que en el primero votan técnicos y admitivos y en el segundo el resto .

Los colegios electorales una vez constituidos se presentan las candidaturas: 2 tipos de candidaturas:

- las candidaturas sindicales
- las candidaturas independientes.

Se abre proceso de campaña electoral. Esta desemboca en el día de las elecciones. Se vota.

Los delegados de personal son listas abiertas.

A comité de empresa son listas cerradas.

En los delegados de personal se aplica en ppio de mayoría. Los comités de empresa la representación es proporcional. Se aplica el art. 71 ET:

- 1.-contabilizar le numero total de votos en el CT, excluyendo los votos nulos, en blanco y los votos a toda candidatura que no llegue al 5%.
- 2.-este total de votos se divide entre el numero de miembros del comité de empresa. Nos da el valor de cada puesto y nos da los miembros de comité de empresa. Si falta algún puesto, se otorga al valor del sindicato que tenga el decimal más próximo a la unidad.

Los resultados se envían a una oficina publica que es la que constata los resultados.

Las reclamaciones electorales se pueden hacer de forma ordinaria. El mandato electoral es de 4 años.

Los delegados y comité están sindicalizados. Las candidaturas sindicales ocupan generalmente el 95% de los puestos. En consecuencia el sindicato actúa utilizando los órganos de representación unitaria.

El comité intercentros ha de tener proporcionalidad electoral en todos los centros, para ello se utiliza:

- se cogen todos los representantes unitarios de la empresa.
- este total de representantes se dividen entre el numero de miembros del comité intercentros.
- la cifra que sale es el valor que tiene cada puesto en el comité intercentros.

–se divide el numero de representantes entre el valor de cada puesto.

FALTA EL 12/ 11/ 02.

TEMA 15.– LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

1.–LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO DERECHO CONSTITUCIONAL.

Partimos de conceptos tales como que la negociación colectiva es un elemento esencial en la autonomía colectiva.

La negociación colectiva desemboca en el CC.

La CE´78 regula la negociación colectiva:

–el art. 28.1 y el 37.1 regulan la neg. Colectiva.

El 28.1 reconoce la LS y dentro del contenido de la LS esta la neg. Colectiva.

–el 37.1 dice que la ley garantizará la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los cc.

En este art. No se reconoce el derecho a la negociación colectiva, sino que encomienda al legislador que regule un sistema de negociación colectiva es un mandato de ley.

Con estos dos preceptos se obtienen:

a.–la titularidad

b.–contenido la conexión entre las tres dan lugar a un derecho.

c.–protección

a.– como en el art. 28.1 CE la LS está reconocida a todo sindicato y la negociación colectiva esta contenida en la LS, ya tenemos el primer apunte sobre quien es titular de este derecho. El sindicato es un titular. Esto hay que conectarlo con el art. 37.1.

la duda planteada es que si son titulares de la negociación colectiva **todos** los representantes:

dos tesis al respecto:

1.–la que dice que en el art. 37.1 se dice los representantes de los trabajadores y con ellos se refiere **a todos**.

2.–conectando el 28.1 y el 37.1 se concluye que sólo tiene derecho a negociar cc el sindicato.

b.– el hecho de que la CE´78 reconozca l negociación colectiva significa que la CE´78 se decanta por un modelo en que las condiciones de trabajo se han de fijar por cc vinculante.

La fuerza vinculante del cc es un limite que tiene cualquier legislador.

La fuerza vinculante nos da 2 efectos:

–automaticidad las condiciones laborales del cc se aplican automáticamente al contrato de trabajo.

–inderogabilidad del contrato de trabajo no puede cambiar al cc.

El cc estatutario tiene también fuerza vinculante y por eso sin ser norma jurídica vinculante.

c.– protección: como el sindicato tiene reconocida la LS, se ponen en marcha todos los mecanismos de tutela de la LS que encauza todas las posibles vulneraciones de la LS:

1.–procedimiento preferente y sumario

2.–a través del recurso de amparo el sindicato puede acudir al TC.

Con esto se ha ido elaborando una doctrina sobre la protección de la LS.

El representante no sindical que negocie un convenio no podrá utilizar los puntos 1 y 2 de arriba.

Esto es un argumento más para decir que el único titular de la LS es el sindicato. Por tanto, al representante no sindical lo único que le queda es acudir al proceso ordinario, pero recurso ante el TC.

El ET'80 opta por un cc de eficacia normativa y eficacia general. Por tanto, el cc estatutario es una norma.

2.–NEGOCIACION COLECTIVA Y CONCERTACION SOCIAL:

el sistema normativo laboral tiene normas convencionales y normas estatales.

Normas convencionales vocación particular.

Normas estatalesproviene del poder político: vocación general.

La concertación social es la toma de decisiones políticas a través de la negociación.

La fórmula de la concertación social es la legislación negociada.

La concertación social es un punto de encuentro entre el poder político y el poder social.

3.–ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

los cc se negocian en ámbitos negociales. Estos ámbitos tiene un ámbito funcional y otros ámbitos sectorial.

Hay ámbitos :

–el ámbito de empresa.

–sector–provincia

–ámbitos sectoriales: –sector– CCAA

–sector–Estado

Es necesario establecer unas normas para que se puedan delimitar la aplicación de los distintos convenios en los distintos sectores. Estas normas están en el art. 84 ET:

- primera regla: entre el cc de sector–empresa, se aplica el 1º en el tiempo
- segunda regla: en el ámbito Estado–provincia, se aplica el inferior posterior en términos territoriales.
- tercera regla: cuando hay materias del 84 ET que se negocian con el anterior superior. Son materias para que se negocien a nivel estatal.

TEMA 16.– EL CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO (I)

1.–LA DUALIDAD DE OCNVENIOS EN EL SISTEMA NEGOCIAL ESPAÑOL.

En nuestro país existen 2 tipos de CC:

- el estatutario
- el extraestatutario

CC estatutario: es el más importante. El 98% de los CC en España son estatutarios. Es una norma jurídica y tiene eficacia normativa y general.

El CC extraestatutario tiene eficacia limitada a los afiliados de las partes firmantes.

Bases negociadoras de CC estatutarios: tres tipos de legitimación:

- 1.– legitimación inicial: determina los sujetos colectivos con derecho a negociar CC estatutarios. Art. 87 ET.
- 2.– legitimación plena: requisitos para constituir la comisión negociadora o la mesa de negociación a la hora de empezar a negociar el cc estatutario. art.88 ET.
- 3.– legitimación decisoria: hace referencia a la toma de decisiones para aprobar y firmar ese cc estatutario. Art. 89 ET.

Actualmente hay en España unos 5.000 CC estatutarios y regulados a través de estas reglas.

Estas tres legitimaciones se deben cumplir en las dos unidades de negociación (empresa, sector).

En la empresa por parte empresarial por parte de los trabajadores

Legitimación inicial	Empresa que nombra a unos representantes	Hay dualismo de sujetos colectivos: –unitaria: comités d empresa y deleg personal. Comité intercentros. –sindical: debe ser 2 tipos de ss: *ss d los sindicatos + repres. *ss q tengan presencia electoral en la empresa x lo menos 1
----------------------	--	---

		representante unitario.
Legitimación plena (cómo se constituye la mesa de negociación; art.88 ET dice q estas tendrán 12 miembros)	El empresario designa a 12 Miembros elegidos por él.	–si negocia la representación unitaria, han de ponerse de acuerdo qué 12 representantes están en la mesa de negociación. Con 1 requisito: debe haber respeto a la proporción de los resultados electorales. Aquí en realidad negocian los sindicatos. –si negocia la repre sindical: 1 requisito para constituir la mesa: q las ss tengan la > d los miembros d la repre unitaria en la empresa. Aquí actúa la proporción electoral.
Legitimación decisoria	Es necesario el voto favorable de la empresa.	Tiene que ser la > dl n° d puestos q corresponden en la mesa de negociación.

En el sector por parte empresarial por parte de los trabajadores

Legitimidad inicial	–asociación empresarial con más del 10% d empresarios afiliados en el ámbito del convenio y que ocupen a +10% d trabajadores. En la CCAA si 1 asociación empresarial tiene el 15% d empresarios y ocupan al 15% d trabajadores se les permite negociar 1 CC d ámbito estatal.	–sindicato + repre a nivel estatal –sindicato + repre a nivel CCAA –sindicato repre en el ámbito del convenio.
Legitimación plena	–asociaciones empresariales q	–los sindicatos presentes en la

(15 miembros máx en la mesa negocia dora del convenio.	ocupen a la > de los trabajadores afectados por el convenio. (+ de 50% de los trabajadores).	mesa tendrán la > de represen- tantes unitarios en el ámbito del convenio.(+50% repre unitarios)
Legitimación deli- beradora	Por mayoría del lado empresarial	Por mayoría de lado sindical contando el número de puestos.

Existen dos ámbitos específicos de negociación que se rigen por normas peculiares.

***Franja:** se habla de una categoría profesional de trabajadores que quieren negociar su propio convenio colectivo. Ej. Sindicato de pilotos de IBERIA.

El art. 87 ET reconoce la negociación en la propia franja conforme a unas normas:

–en la franja ha de haber una asamblea de trabajadores pertenecientes a esa franja.

–ese sindicato/s pueden negociar con la empresa un convenio franja.

–una vez negociado el convenio, sólo se aplica a esa franja.

***Grupos de empresas:** no está regulada por el ET, pero se han negociado convenios de grupos de empresa. Hay varias líneas judiciales en torno a esta cuestión. La conclusión es que hasta que no se regule el convenio de grupo existe una alternativa en negociar en cuanto a las reglas de la empresa o en cuanto a las reglas del sector.

4.–PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN.

Está regulado en los art. 89 y 90 ET.

Tiene 6 fases:

1.– la iniciativa de negociación: es la fase inicial. La capacidad para tomar la iniciativa de negociación es para quien tiene la legitimación para negociar.

La iniciativa se hace siempre por escrito, donde se diga a la otra parte el ámbito de negociación del CC. También se ha de poner que se dispone de legitimación negocial. También se han de poner las materias a tratar. Este escrito, además de ir a la otra parte ha de remitirse a la autoridad laboral.

2.– la recepción de la iniciativa por parte de la otra parte. Lo recibe la otra parte, normalmente la parte empresarial. El Art. 89 ET establece el **deber de negociar** un CC si se recibe la iniciativa negocial por parte de la otra parte que está legitimada para negociar CC.

Este deber de negociar tiene matices:

* si existe causa legal que provoque el deber de no negociar:

- ◆ que no haya legitimación por parte del lado que propone.
- ◆ No recibir el escrito o en caso de que si llegue, que este tenga faltas de forma según el art. 89 ET.
- ◆ Cuando se trata de revisar un CC vigente no nace el deber de negociar.

- Cláusulas convencionales.

* existe deber de negociar :

- Cuando se revisan CC ya vencidos y denunciados.
- Cuando el CC ha decaído y se abre una negociación en otro nivel negocial.

3.- Constitución de la mesa de negociación. Conforme a las normas de legitimación plena. Art. 88 ET. Se acude a la legitimación plena para ver quién negocia por cada parte. 12 personas por cada parte.

Es el reflejo de los resultados electorales y, por tanto, hay que respetar la proporcionalidad.

La constitución de la comisión negociadora (mesa de negociación) se hará con un plazo de un mes desde la recepción de la iniciativa.

Se puede nombrar un presidente en la mesa de negociación, elegido por las dos partes, que suele ser un experto en derecho del trabajo, que media, pero no tiene voto. También, ambas partes pueden tener asesores en la mesa de negociación, pero sin voto.

4.- Negociación del convenio: es un proceso que se abre una vez constituida la mesa. El art. 89 ET exige el **deber de buena fe** en la negociación, para garantizar una buena negociación colectiva.

El deber de buena fe significa: no perjudicar a la otra parte en la negociación. Por tanto, implica el asistir a la negociación; no boicotear la negociación; dar la información que se precise por la otra parte, etc.

El control del deber de buena fe es difícil. Siempre queda la vía judicial, alegándose que un CC se negoció vulnerando el deber de buena fe.

5.- el acuerdo (o desacuerdo): si se llega a un acuerdo, éste se debe adoptar a partir de la mayoría de puestos de cada parte en la negociación. No existe deber de adoptar acuerdos entre ambas partes.

6.- Firma del CC: se firma y ha de transcribirse por escrito. Se firma en un acta de la comisión negociadora. El convenio escrito se manda a la autoridad laboral. Hay un registro público donde se deposita el convenio, luego el CC se publica en los Boletines Oficiales pertinentes.

El CC entrará en vigor desde el día en que diga el propio CC. Incluso se puede hacer con efectos retroactivos.

3.-CONTENIDO DEL CONVENIO:

Se regula desde la CE'78. además en el art. 85 ET se establece un mínimo de materias que debe contener todo CC, y luego establece que se puede negociar cualquier otra materia.

El mínimo de negociación:

–determinar las partes negociadoras.

–el ámbito del CC. Debe quedar claro a que ámbito se va a aplicar el CC.

–comisión paritaria que gestione el CC. Es como una proyección de la comisión negociadora.

–cláusula de descuelgue salarial: son cláusulas donde se establece un mecanismo para rebajar el salario y salvar a la empresa.

Materias que afectan al CC:

- salarios: que pueden tener cláusulas de revisión salarial.
- relaciones colectivas.
- Seguridad social: en principio, no se puede negociar, pero se pueden negociar mejoras por CC.
- Acción social: transporte, guarderías, etc.....
- materias económicas.
- protección de derechos.

TEMA 17.- EL CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO (II).

Aquí vamos a tratar los siguientes temas:

- 1º.-eficacia con mención al deber de paz.
- 2º.-vigencia.
- 3º.-administración del CC.
- 4º.-impugnación del CC.
- 5º.-acuerdos y extensión del CC.

1º.- Eficacia del convenio colectivo estatutario: la eficacia es normativa y general. *Normativa*, porque tiene un efecto normativo frente al contrato de trabajo y tiene un efecto de inderogabilidad y automaticidad respecto al contrato de trabajo.

Efecto sustitutivo garantiza la inderogabilidad y automaticidad. Esto se conecta con el principio de irrenunciabilidad. la irrenunciabilidad venía dada en el Art. 3.5 LET. Significaba que la norma estatal y la norma convencional van creando derechos. El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales indica que el trabajador no puede renunciar unilateralmente a la aplicación de estos derechos, es decir, el trabajador no puede negociar con sus derechos.

El art. 3 establece que son irrenunciables los derechos necesarios; DNR; todos los derechos necesarios básicos y los topes máximos. Las normas dispositivas sí son renunciabiles.

Las normas convencionales también son irrenunciabiles. Todos los derechos convenidos en CC son irrenunciabiles. Pero hay 2 interpretaciones:

- todo lo que se pacte en CC es irrenunciabiles salvo lo que se pacte en contrario.
- todo es renunciabiles del CC salvo que se pacte en contrario.

La jurisprudencia se posiciona a favor de la primera.

Las c+b sí son renunciabiles. Se puede negociar con ellas. Por tanto, si hay una c+b pactada, ésta puede ser renunciada por el trabajador en cualquier momento.

Eficacia general, porque se aplica a todos los trabajadores y empresarios de la unidad negociadora. Art. 83 ET. Es una opción singular del ordenamiento español.

Además, el CC tiene un doble impacto:

1.-no existe durante su vigencia deber de negociar. Por tanto, si se quiere renegociar el CC, las dos partes han de estar de acuerdo, pero no es obligatorio.

Lo que pretende el legislador con esto es que se aplique el CC durante el tiempo que se ha establecido. Un matiz importante son las cláusulas de revisión salarial durante la vigencia del CC las dos partes se comprometen a revisar ciertas cláusulas.

Ej. Subida del IPC

IPC previsto por el Gobierno. 2%

Se suben los salarios

4% en virtud de esta cláusula.

IPC real

2.- **el deber de paz**: está en la regulación de la huelga art.10 DLRTSTC11/81.

Significa que no se puede convocar una huelga para intentar modificar el CC. Están prohibidas las huelgas novatorias. Con esta cláusula, los sujetos que firman el CC se comprometen a no hacer huelga durante la vigencia del CC.

Si se quiere modificar algo del CC, se tendrá que esperar a que el CC expire.

El legislador quiere que no haya conflicto durante la vigencia del CC.

Esto es matizado en el sentido de que si es lícito convocar una huelga cuando el empresario incumple el CC.

Los CC se dividen en 2 tipos de cláusulas:

- normativas
- obligacionales la distinción reside en el sujeto destinatario.
- normativas: se van a aplicar a todos los trabajadores y van a afectar a las condiciones de trabajo. Están en el 90% de los CC.
- Obligatorias: las que obligan únicamente a las partes negociadoras. Afectan al 5-10 % de los CC.

2º.- Vigencia del CC: es el tiempo de duración del CC. El CC va a tener una duración determinada. Art. 90 ET y 86 ET regulan el régimen jurídico de la vigencia del CC.

El CC puede tener la vigencia que le dan las partes negociadoras, es decir, hay libertad máxima para las partes. No hay ni duración mínima ni duración máxima. La duración media de los CC en España es de 2-3 años.

También tienen libertad para determinar cuando comienza esa vigencia.

Durante la vigencia del CC no hay deber de negociar, pero si deber de paz.

Cuando el CC llega a su fin: ¿qué ocurre?. El art. 86 ET establece que es necesario **denunciar** el CC por alguna de las dos partes. En el momento en que se denuncia el CC finaliza.

Si no hay denuncia el CC se prórroga automáticamente un año. Esa prórroga tiene la prohibición de deber de negociar y si la de deber de paz.

El CC tiene la posibilidad de establecer un tiempo de preaviso. Cuando un CC finaliza y no se denuncia, la prórroga se produce automáticamente al día siguiente. Esto evita vacíos normativos cuando acaba el CC.

Cuando se denuncia el CC ocurre que se cumplen los dos requisitos que establece el art. 86 ET **el contenido normativo** del CC se mantiene hasta que entre en vigor el nuevo CC. Esto es la ultractividad del CC.

Por esto, todas las condiciones laborales y sindicales del CC denunciado se van a mantener hasta que entre en vigor el nuevo CC.

El **contenido obligacional** es el que pierde vigencia desde el día de la denuncia. Así, por ejemplo, si os trabajadores tenían deber de paz durante la vigencia, ahora que ha expirado el CC sí se puede hacer huelga.

Este régimen de los contenidos normativos y obligacionales se pueden negociar por las partes del CC.

En nuestro ordenamiento no hay un principio de mantener los derechos alcanzados en el CC anterior. Art. 86 ET. Es decir, cuando se denuncia un CC y entra en vigor el nuevo, el anterior queda derogado totalmente. Eso da que el nuevo CC no tiene por qué tener mejores condiciones, dependerá de los negociadores de ambas partes.

3º.- Administración del CC: lo que intenta el legislador es que el CC lo gestionen las mismas partes que lo firman. Así, se obliga a crear una comisión paritaria es una mesa donde se sientan representantes de la parte negociadora empresarial y la parte laboral, es una proyección de la comisión negociadora. A través de la comisión paritaria se pretende que haya un control del CC para solucionar conflictos. La comisión paritaria se reúne para gestionar el CC.

Tiene también una función interpretativa, en tanto que, a la hora de interpretar el CC negociado hay diferencias. Estas diferencias pueden provocar que las dos partes entren en conflicto. Entonces, la comisión paritaria cuando se produce este conflicto debe examinarlo con carácter previo a los tribunales. Si la comisión paritaria adopta una interpretación común, ésta interpretación es la que se adoptará en el CC.

La comisión paritaria también tiene capacidad de negociar partes del CC durante su vigencia. Los tribunales exigen que cuando ocurra esto de renegociar una parte del CC, la comisión paritaria ha de cumplir los requisitos de legitimación negocial, es decir, que la comisión paritaria ha de ser una proyección proporcional de la comisión negociadora.

Junto a la comisión paritaria el legislador ha implantado una institución para las soluciones de conflictos extrajudiciales.

Así, si hay un conflicto por el CC se acude primero a la comisión paritaria, y si no hay solución, se pasa al segundo paso: institución de solución extrajudicial de conflictos. Si no hay solución, se pasa al tercer paso: tribunales.

Con esto se pretende la descarga a los tribunales de estos conflictos.

4º.- Impugnación de CC:

En nuestro ordenamiento hay 2 causas para impugnar un CC.

1.-legalidad

2.-lesividad.

1.- si alguna cláusula del CC incumple alguna ley se puede impugnar. Por tanto, el CC ha de respetar las leyes laborales; así, la relación ley- CC es importante.

Dentro de la legalidad, otro motivo por el que se puede impugnar el CC es por la falta de legitimidad a la hora de negociar.

Puede ocurrir que el CC que se haya podido negociar al margen de las normas de negociación colectiva los tribunales puedan hacer que ese CC tenga eficacia general limitada.

2.-se produce cuando un CC provoca un daño real y grave a terceros no incluidos en el ámbito del CC. La lesividad se refiere siempre a terceros.

Por ambas causas (legalidad y lesividad) existen dos vías de impugnación:

a.-la impugnación de oficio.

b.-la impugnación de parte.

a.- la impugnación de oficio es la que lleva a cabo la autoridad laboral. La autoridad laboral puede impugnar convenios colectivos, con lo cual la autoridad laboral en nuestro país (el M° de Trabajo y las Consejerías laborales de las CCAA) tienen los instrumentos para impugnar.

El momento adecuado de la impugnación de oficio es cuando la autoridad laboral recibe el CC. Desde aquí hay un plazo hasta que se publica en el BOE. En ese plazo es cuando se puede impugnar. Si hay ilegalidad del CC, la autoridad acudirá al juez a través de una demanda de oficio.

Durante este tiempo, las partes negociadoras pueden instar a la autoridad laboral para que impugne el CC.

Después del registro (publicación en el Boletín Oficial), la autoridad laboral también puede impugnar, lo que ocurre es que aquí también pueden impugnar las partes. Así ya se pasa al otro tipo de impugnación.

b.- se parte de la base de que la parte que firma el CC no puede impugnarlo. Los que están legitimados para impugnar el CC son sujetos terceros que no hayan firmado el CC y que muestre el interés por ese CC.

El objetivo de la impugnación es anular el CC. Dos tipos de anulación:

1.-parcial: cualquier cláusula convencional se puede impugnar.

2.-total: cuando hay falta de legitimación negocial.

5º Adhesión y actos de extensión:

La adhesión está regulada en el art. 92 ET. Es una alternativa a la negociación de un CC. Consiste en adherirse al contenido del convenio ya existente. También puede ser impugnado.

Los actos de extensión también están en el art. 92 ET. Es una salida en situaciones donde no existen partes

legitimadas para negociar. No existen estas partes porque:

- 1.-no hay representantes
- 2.-porque no se llega a los niveles de representatividad.

En estos casos se solicita a la autoridad laboral un acto administrativo de extensión de un CC.

Se establece un procedimiento para establecer la extensión. Esta norma es subsidiaria, es decir, es una solución provisional hasta que haya partes negociadoras.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX EL TEMA 18 LO APARCAMOS XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

TEMA 19.- LA AUTOTUTELA COLECTIVA

3.- HUELGA NOCIÓN Y CLASES:

la autonomía colectiva tiene tres manifestaciones:

- autoorganización
- autonomía negocial
- autotutela colectiva: presión para la defensa de los intereses colectivos.

Los dos instrumentos de presión son:

- a)la huelga: es la abstención laboral con fines reivindicativos.
- b)el conflicto colectivo: toda aquella medida de presión que no es la huelga.

a)la huelga es la abstención laboral con fines reivindicativos. Los trabajadores presionan al empresario para defender sus intereses. La huelga es un derecho a dañar. Esto tiene una contrapartida para el trabajador: la pérdida del salario durante los días de huelga.

La evolución del derecho de huelga ha pasado de ser un delito a una libertad y, finalmente, termina siendo un derecho.

Tras la IIGM se constitucionaliza; en España en 1978.

Clases de huelga:

-en función del tipo de huelga:

- **típica:** cesación laboral con abandono del centro de trabajo.
- **Intermitente:** donde se combinan tiempos de trabajo y de huelga.
- **Rotatoria:** es por turnos. Se realiza un turno de huelga, luego otro turno; o alternando diferentes turnos (día no trabaja, noche sí).
- **Articulada:** cesación de trabajo en forma intermitente.
- **Estratégica:** la llevan a cabo trabajadores claves en el proceso productivo.

La nota común de todos es que se deja de trabajar.

- **La huelga de celo:** es un cumplimiento minucioso de las normas de la empresa con el fin de rebajar la producción. Esto no es huelga, sería un conflicto colectivo. Es lícito.
- **La huelga de brazos caídos:** es trabajar a bajo rendimiento. No es huelga, es un conflicto colectivo.
- **La huelga a la japonesa:** es trabajar más para producir desborde.
- **La huelga general:** es la que afecta en principio a todos los sectores.. intentan parar toda la actividad productiva. También tiene un efecto mediático conectado con la concertación social.
- **La huelga sectorial o empresarial:** son las huelgas en ámbitos más específicos. Puede ser en sector público o privado.

–en función del motivo:

- **Laborales:** son las más comunes. Defienden un interés colectivo.
- **De solidaridad:** se convocan para dar apoyo a una huelga en otro ámbito. No defienden un interés propio.
- **Política:** sería la convocada directamente por motivos políticos. Acción contra el gobierno.

4.–LA TITULARIDAD DE LA HUELGA: (quien tiene derecho a la huelga):

con la huelga estamos ante un derecho muy peculiar: por un lado, puede contemplarse desde un punto de vista individual y, desde el punto de vista colectivo. En esta tensión entre lo individual y lo colectivo se ha definido el derecho de huelga individual de ejercicio colectivo. Si no hay ejercicio colectivo no hay derecho de huelga. La huelga es un derecho para defender intereses colectivos y, por tanto, se le concede a los sujetos colectivos.

Doble titularidad del derecho de huelga: significa que en el derecho de huelga concurre una titularidad individual y otra colectiva. El colectivo es el otorgado para defender intereses colectivos. Los titulares de esto solo pueden ser los sujetos colectivos. El contenido individual sería la libertad de adherirse o no a una huelga convocada de manera lícita.

La suma de los dos derechos da lugar al derecho de huelga.

Régimen jurídico del derecho de huelga en España: la CE´78 en su art. 28.1 reconoce la LS. El TC ha venido reconociendo unos medio de presión sindical, cuyo principal instrumento es la huelga. Por tanto, en el art. 28.1 se reconoce la huelga. A su vez, el art. 28 en su apartado segundo reconoce expresamente el derecho de huelga: todos los trabajadores tienen derecho a huelga para la defensa de los intereses.

El art. 28.2 establece un mandato al legislador para que limite la huelga en los servicios esenciales de la comunidad.

Del texto constitucional se deducen tres cuestiones:

- la titularidad del derecho: se refiere a la doble titularidad del derecho de huelga.. el art. 28.2 establece el derecho individual a la huelga, pero necesita el sujeto colectivo para ejercer ese derecho.

Partiendo de la doble titularidad del derecho de huelga la Constitución reconoce que hay una titularidad del derecho sindical de huelga (28.1) y una titularidad individual de huelga (28.2).

- el contenido de la huelga: la constitución no dice qué es la huelga, sino que parte del reconocimiento de la misma. El texto constitucional reconoce que la huelga es la abstención laboral con fines reivindicativos. Por

tanto, se viene a reconocer un derecho de daño a la empresa para presionarla para que firme o solucione determinado conflicto.

- qué límites impone la Constitución a la huelga: los arts. 28.1 y 28.2 sólo contemplan un límite: el mantenimiento de los servicios esenciales a la comunidad. Aquí se crea un conflicto entre los huelguistas y sus intereses y la sociedad que reclaman unos derechos esenciales.

A día de hoy, todavía no hay una ley que regule esta situación. Una ley sería totalmente constitucional. Hay que señalar que sí existe una ley de huelga, pero es preconstitucional Decreto Ley 11/77. Fue objeto de una sentencia del tribunal constitucional (STC 11/81). Este decreto fue recurrido por el PSOE, porque era inconstitucional. El TC optó por hacer una sentencia interpretativa del decreto. De este decreto se extraen 4 cuestiones:

a. –titular de la huelga

b. –gestión de la huelga

c. –límites al derecho de huelga

d. –servicios mínimos

a. – partimos de la distinción entre colectivo e individual.

¿quién puede convocar huelga en España?:

–contenido colectivo: en el año 77 no se menciona al sindicato como convocante de la huelga. Esta ley nace cuando no estaban legalizados. El TC en la STC lo corrige. Al final queda: convocantes de la huelga:

* **todo** sindicato.

* secciones sindicales en las empresas.

* representantes unitarios comités de empresa; delegados de personal; comité intercentros.

* por mayoría simple de los trabajadores en asamblea.

–contenido individual: se reconoce a todos los trabajadores a adherirse o no a la huelga. Si se adhiere, su contrato queda en un a situación de suspensión, es decir, no se le despide, pero tampoco cobra el salario pertinente a ese día. Se le reserva el puesto de trabajo. No se le puede despedir, porque sería un despido nulo.

b. – ¿cómo se gestiona?: la huelga se convoca, y los individuos se adhieren o no. Si la convocatoria es ilícita el trabajador no se puede adherir; si se adhiere se produce un incumplimiento del contrato.

Una vez convocada la huelga legal, se ha de convocar un comité de huelga compuesto por los trabajadores que nombre el sujeto colectivo: máximo 12 miembros. Se convierte en el sujeto colectivo que gestiona la huelga. Será el interlocutor con la empresa.

Antes de la convocatoria debe haber un preaviso de 5 días al empresario. Si es huelga en servicios esenciales será de 10 días. El objetivo final de la huelga es llegar a un convenio. Si se llega a un acuerdo finaliza la huelga acuerdo fin de huelga. Este acuerdo tiene la fuerza de un CC. Este acuerdo no es obligatorio. Si no se llega a un acuerdo se nombra a un árbitro de común acuerdo.

c. –modalidades de huelga: límites de huelga.

Dos preceptos son importantes: art. 11 y 7.2 DLRT. Establecen las huelgas que son legales y las que no y las que son abusivas o no. Hay huelgas que son ilegales y hay huelgas que son legales, pero abusivas. La limitación viene por dos lados:

***huelgas ilegales:**

- 1.-la huelga política con fines políticos es ilegal. El TC matizó que en huelgas con fines socioeconómicos no es ilegal.
- 2.-la de solidaridad: también prohibida. El decreto decía que estaban prohibidas, salvo que afectasen directamente al interés profesional. El TC matiza que si es ilegal, pero que se debe quitar el término directamente.
- 3.-la huelga novatoria: la que pretende alterar un CC vigente. El TC dice que no es constitucional la prohibición, pero dice que cuando hay un conflicto de interpretación del CC es posible convocar huelga.
- 4.-la que vulnera un deber pactado de paz absoluto.
- 5.-cuando se vulnera el decreto ley del 77.

***huelgas legales:**

- 1.-huelga abusiva:

-rotatoria el DLRT las considera

-estratégica abusivas.

-sin cesación de trabajo

el TC dijo que no se podían calificar de abusivas, pero si se podía establecer una presunción de abuso de derecho. Por tanto, el TC dice que son huelgas con presunción de abuso de derecho las siguientes:

-rotatorias

-estratégicas

-celo

-sin cesación del trabajo

d.- SERVICIOS ESENCIALES.

los servicios esenciales lo prevé el DLRT el gobierno establece unos servicios mínimos para que limiten el derecho de huelga para que se garanticen estos derechos.

Hay conflicto, porque el gobierno puede poner servicios mínimos excesivos.

SEGUNDO CUATRIMESTRE:

IV LA RELACIÓN INDIVIDUAL LABORAL:

TEMA 20.- CARACTERIZACIÓN GENERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO.

1.-CONCEPTO Y NOTAS DEL CONTRATO DE TRABAJO:

El contrato de trabajo se puede definir como un intercambio entre trabajo y salario. El trabajador cuando firma un contrato de trabajo se obliga a realizar una actividad laboral a cambio de una retribución.

El trabajador se compromete a realizar la actividad laboral por cuenta y decisión del ámbito de la empresa en la que se integra. No es un trabajo autónomo, sino dependiente.

Las notas del contrato de trabajo son 4 partiendo de estas premisas:

1.-libertad

2.-remuneración

3.-dependencia

4.-ajeneidad

1.-libertad: el contrato de trabajo nace de un contrato libre entre las dos partes. No existe, por tanto, imposición.

El trabajador, cuando firma un contrato de trabajo se obliga de forma libre en realizar ese trabajo. Esta libertad implica, también, la libre decisión, pero con unos matices.

2.-remuneración: el trabajador cuando firma un contrato de trabajo lo que pretende es recibir un salario. No hay contrato sin salario. Se excluyen así los trabajos voluntarios.

3.-dependencia: el trabajador cuando firma un contrato de trabajo se integra en una estructura empresarial. No es un trabajo independiente. Así, cuando una persona firma un contrato de trabajo, jurídicamente se compromete a seguir las órdenes del empresario. Así, el trabajador queda subordinado a la empresa. Supone esto, asumir, una desigualdad. Pero, por otro lado, se le da poder al trabajador para poder lograr un equilibrio.

4.-ajeneidad: es la cesión de los frutos del trabajo. La empresa contrata a un trabajador para beneficiarse económicamente del trabajo de ese trabajador.

Existe una cesión automática de la utilidad patrimonial de ese trabajo. El propio contrato de trabajo es el instrumento de cesión. La ajeneidad tiene una doble vertiente:

–ajeneidad de fruto.

–ajeneidad de riesgos: el trabajador no asume los riesgos de su actividad laboral. Los asume la empresa.

Figuras afines al contrato de trabajo: el contrato de trabajo tiene que tener estas cuatro notas y, por ello, se diferencia de otros contratos de trabajo, porque hay otras fórmulas de obtener ganancias económicas. Ej: cooperativas; autónomos...

Así, hay que diferenciar entre arrendamiento de servicio y contrato de trabajo:

–arrendamiento de servicio: regulado en el código civil. Supone un contrato donde un apersona se obliga a prestar un servicio a cambio de una retribución económica.

Notas del arrendamiento de servicio:

–quien presta ese servicio lo hace en régimen de no dependencia a la otra parte. No hay una inserción en una organización productiva empresarial.

–quien presta ese servicio se obliga a llevar a cabo un resultado a cambio de una remuneración. No hay cesión automática de la utilidad patrimonial, sino una cesión del resultado del trabajo.

–cuando se firma un arrendamiento lo que importa es el resultado final, no importa quién lo realice.

–cuando se firma un arrendamiento se adquiere un compromiso frente a lo pactado y si no hay resultado, quién realiza la actividad sufre los riesgos.

No se pueden realizar arrendamiento de servicios para realizar trabajos que tengan las 4 notas del contrato de trabajo: es ilegal.

El autónomo dependiente es un trabajador que está en el mercado de trabajo como autónomo, pero depende económicamente de una empresa o un grupo de empresas.

Hasta ahora, estos autónomos dependientes tienen una regulación por código civil.

Lo que se plantea ahora es dar protección y carta de naturaleza jurídica al autónomo dependiente. Hay 2 opciones:

*o se laboraliza a los autónomos dependientes;

*o bien, siguen siendo autónomos dependientes, pero con una legislación especial.

Tendría una triple vertiente:

–crear un sistema de relaciones colectivas del autónomo dependiente.

–la protección directa individual.

–la protección de seguridad social.

FALTA DÍA 21 FEBRERO.

TEMA 21.– LOS SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

1.–EL CONCEPTO LEGAL DE TRABAJADOR: INCLUSIONES Y EXCLUSIONES.

¿?????????????????????????????

2.–EL EMPRESARIO COMO EMPLEADOR: CONCEPTO Y TIPOLOGÍA.

El empresario se define en el ET en el art. 1: a los efectos de esta ley, serán empresarios, todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

No existe, por tanto, una definición de este concepto, sino que se remite al art. 1 del ET.

Así, el empresario se deduce a partir del trabajador: el empresario es el empleador.

Desde el punto de vista de las relaciones laborales se acomoda mejor el término empleador que el de empresario.

El concepto de empresario es muy amplio.

El empresario no es necesario que sea titular de una organización, ejemplo: titulares del hogar que contratan servicio doméstico.

No es necesario tampoco la intención de ánimo de lucro. Ej. ONG que contrata a trabajadores para sus servicios administrativos.

En este marco, la empresa típica en la economía capitalista será la que obtenga beneficios a través de los trabajadores. Junto a estas empresas típicas hay otras empresas singulares.

Pueden aparecer persona física o persona jurídica:

cualquier empresario persona física puede contratar trabajadores.

La persona jurídica es el empleador tanto público como privado. Las comunidades de bienes, es una fórmula que se puede adoptar por propietarios o co-propietarios de unos servicios comunes. Ej. Una comunidad de vecinos.

Las empresas pueden ser privadas o públicas, aunque son mayoría las privadas que las públicas.

Son las empresas tanto públicas como privadas catalogadas como:

< 50 trabajadores: empresa pequeña

50 trabajadores – 500 trabajadores: empresa mediana

+ 500 trabajadores: empresa grande

Las empresas se constituyen en centros de trabajo. Centro de trabajo es una unidad productiva autónoma dentro de la empresa. Viene definido, también, en el art. 1.5 ET. Han de cumplir un requisito para que los centros de trabajo tengan validez han de darse de alta ante la autoridad laboral.

Las empresas pluricelulares son las que tienen varios CT diferentes.

Esto hay que conectarlo con los delegados de personal, los comités de empresa,...

La organización productiva empresarial condiciona la estructura de la empresa y, a su vez, influye sobre los trabajadores.

Así, podemos hablar de 2 modelos:

- industrial
- pos-industrial

a) **industrial**: nace con la revolución industrial. Pervive en solitario hasta los años 50– 60.

Rasgos del modelo industrial:

- empresas independientes entre sí en una realidad de prioridad industrial. Con propietarios bien definidos.
- cada empresa tiene un margen de autonomía en su gestión. Modelo fordista.
- centralizada, porque esa empresa es el centro de gravedad.
- jerárquica, porque hay una jerarquía entre empresario y trabajador y entre la propia plantilla. Ej. Cadena de producción.
- vertical.

Estos rasgos nos dan un tipo de trabajador: un trabajador es contratado por una empresa, es decir, hay una bilateralidad.

Tiene un alto grado de dependencia, es decir, es jerárquicamente inferior y recibirá órdenes.

Normalmente firmará contratos indefinidos con un mínimo de estabilidad, producida ésta por el propio sistema. Suele ser un trabajador con jornada a tiempo completo. También, el ordenamiento en sistemas democráticos le dan unos derechos colectivos.

Otra nota característica de este sistema es que hay pocos trabajadores autónomos.

b)pos-industrial: se desarrolla a partir de los años 60. regresión industrial. Determina un tipo de empresa.

Convive con el modelo industrial. Características:

- regresión del sector industrial y avance del sector servicios. Ha habido una transformación del trabajo debido a los avances tecnológicos.
- el trabajo que se realiza en este modelo conserva las notas del contrato de trabajo.
- se crea, también, dependencia entre empresas. Hay empresas que dependen económicamente entre sí. Esto implica una cesión de soberanía/ autonomía por parte de una empresa y surge una colaboración entre las empresas.

La organización deja de ser centralizada a través de:

- descentralización productiva son fuerzas de distinto signo,
- agrupación empresarial pero con el mismo fin.

i) parte de la producción de esa empresa se realiza firmando un contrato mercantil con otra empresa lo que lleva a la descentralización.

ii) la creación de grupos de empresa. Gestionados de manera coherente. Así, aparecen las fusiones de empresas. Es una asociación de empresas, pero que están gestionadas de manera autónoma.

Si se juntan los dos fenómenos se forma como dice M. Castells una red.

Las ETT's son indispensables hoy día por el modelo. Hay una trilateralidad.

Dentro de la realidad del modelo pos-industrial tenemos:

- 1.-grupos de empresa. Instrumentos jurídicos importantes
- 2.-ETT's dentro de la realidad
- 3.-Contratas pos-industrial.

1.- GRUPOS DE EMPRESA.

Es un conjunto de empresa con autonomía jurídica pero sin autonomía económica. Al ser un grupo empresarial tienen una dirección unitaria, pero tienen dependencia económica.

2 tipos:

*Holding: empresa matriz: es una empresa grande. Tiene participación mayoritaria en las empresas filiales. Tienen esta autonomía jurídica, pero las decisiones empresariales las toma la empresa matriz.

*Coordinación de empresas: ¿?????

En nuestro ordenamiento no existe nada regulado frente al grupo de empresa. Sólo hay una norma, pero viene de Europa.

Hay, eso sí, una jurisprudencia al respecto, en los supuestos de fraude cuando hay un grupo creado para eludir responsabilidades.

La negociación colectiva aparece ya en algunos grupos de empresa. Hay ciertos grupos que tienen convenios colectivos.

No hay representantes de grupo.

2.-EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

Antes de analizar las empresas de trabajo temporales, hay que partir de una premisa: la existencia en nuestro ordenamiento del art. 43 ET, el cual establece una prohibición de cesión de mano de obra, con una sola excepción: las ETTs.

Al margen de las ETTs, las cesiones de la mano de obra están prohibidas.

Así, se considera cesión de mano de obra: cuando un empresario contrata a un trabajador y en lugar de trabajar para esta empresa lo cede a otra con la que no tiene firmado un contrato de trabajo.

El primer empresario se denomina **cedente**. El trabajador es el **cedido** y la otra empresa es la **cesionaria**.

Empresa ----- Trabajador ----- Empresa

Cedente cedido cesionaria

Empresario empresario

ficticio real, pero

sin contrato.

Si ocurre este proceso prohibido, el art. 43 ET establece que: los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en el art. 43.1 responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la SS, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

Esto se utiliza, sobretodo, en caso de los accidentes de trabajo, deuda salarial...

En materia de SS es igual, la Tesorería de la SS puede exigir cuotas a las dos empresas (cedente y cesionaria).

Otra consecuencia que establece el art. 43 es que el trabajador cedido tiene la posibilidad de exigir el derecho a ser fijo en cualquiera de las dos empresas.

En esta materia el art. 312 Código Penal establece como delito el tráfico ilegal de mano de obra.

Si el procedimiento judicial no estima que haya delito, se puede poner en marcha un procedimiento administrativo.

Esto tiene una excepción: los deportistas de élite. Un club puede ceder a un jugador a otro club en el marco del Decreto.

La excepción general son las ETTs. Son empresas que se dedican a ceder mano de obra.

La ley 14/1994 regula las ETTs. Ha sido refrendada en 1999.

Las ETTs son empresas que ponen a disposición de las empresas usuarias con carácter temporal trabajadores contratados. Así,

ETT trabajador Empresa.

El trabajador

firma un contrato misión usuaria

de trabajo

Es una cesión lícita de carácter general.

Busca eficiencia en los trabajadores temporales.

Existen en todos los países de Europa.

Las ETTs deben ser autorizadas por la autoridad laboral para entrar en el mercado de trabajo a través de una autorización administrativa que va unida al cumplimiento de unos requisitos mínimos como puede serlo el cumplimiento de una garantía solvente.

En una ETT se distinguen tres niveles de relaciones jurídicas:

1º.- Contrato de trabajo entre el trabajador y la ETT.

2º.- Contrato mercantil entre la ETT y la empresa usuaria. El contrato mercantil se denomina como contrato

de puesta a disposición.

3º.- relación entre empresa usuaria y trabajador. Relación entre ambos SIN CONTRATO DE TRABAJO. Se rompe, así, la bilateralidad.

1º.- es un contrato de trabajo con todas las consecuencias. Así, concurren las notas del CT, pero con algunos matices: libertad; remuneración; ajeneidad matizada porque la actividad patrimonial no es para la ETT; dependencia.

El salario lo paga la ETT no la empresa usuaria.

La SS es obligación para la ETT.

Adquiere todos los deberes de un empresario respecto al trabajador, así tenemos el deber de formación.

El CT implica, también, que el poder disciplinario lo tiene también la ETT respecto del trabajador.

El trabajador, por otro lado, cuando firma el CT deberá estar a disposición para ejercer cualquier trabajo (dentro de lo firmado) que le diga la ETT, si no es así, el trabajador está incumpliendo el CT.

El CT puede ser indefinido o temporal.

–**indefinido**: si contrata indefinidos la ETT está pagando un salario fijo a un trabajador que puede estar trabajando en una empresa cesionaria o no estar trabajando, con lo que generalmente se compromete a acudir a cursos de formación.

–**temporal**: el trabajador es contratado temporalmente conectándolo con el contrato de puesta a disposición.

Cuando termina el CT se ha de pagar una indemnización de 12 días de salario por año de servicio.

2º.- es el denominado contrato de puesta a disposición. Es un contrato mercantil entre la ETT y la empresa usuaria por un trabajador. La ETT cede el trabajador. Ese CT debe respetar el principio de causalidad de la contratación temporal que viene dado en el art. 15 ET.

Una empresa usuaria tiene, por tanto, dos formas de contratación:

–Contratación temporal en virtud del art. 15 ET.

–ETT.

Este contrato de puesta a disposición debe poner a disposición de una empresa usuaria a los trabajadores salvo las actividades catalogadas en el decreto 216/99.

La empresa usuaria le paga a la ETT y ésta le paga al trabajador.

3º.- la relación jurídica no es un contrato. La ausencia de contrato no quita para que no cumpla con las obligaciones para con la empresa usuaria. Así, se establece que la empresa usuaria puede dar órdenes al trabajador. La empresa usuaria no puede despedir al trabajador, sí puede romper el contrato mercantil por la circunstancia que sea y luego la ETT podrá despedir al trabajador.

Responsabilidades: la empresa usuaria tiene responsabilidad subsidiaria, es decir, que si la ETT se declara insolvente la empresa usuaria responderá de las responsabilidades de la ETT para con el trabajador. Sólo hay

responsabilidad solidaria cuando el CT es ilegal.

Salarios que cobran los trabajadores de las ETTs:

En 1994 se legalizan las ETTs. Se establece la posibilidad de que las ETTs negociaran CC. Así, en el tema de los salarios se concluyó que los salarios en las ETTs eran más bajos que los salarios negociados por otras empresas en los mismos puestos. Esto provocó que en la empresa usuaria un trabajador contratado por ETT cobraba menos que otro no contratado por ETT haciendo lo mismo.

Esto provocó un debate, porque las empresas usuarias incrementaron sus contrataciones temporales por la reducción de costes que provocaban. El debate se saldó con la igualación de los salarios en la empresa usuaria. Así, se dio un cambio en el sentido que ahora cuesta menos contratar a un trabajador directamente que a uno por vía ETT, porque no hay que pagar el plus a la ETT. La consecuencia es que el mercado de las ETTs se ha recolocado.

Ahora el problema son las empresas de servicios.

3.- LAS CONTRATAS.

Son contratos que firman dos empresas para realizar una determinada obra o servicio. El contrato puede ser civil o mercantil. La contrata da lugar a un contratante (empresa que solicita el servicio) y a un contratista (empresa que presta el servicio) a cambio de una remuneración.

Pueden ser utilizados por las empresas cuando lo deseen. En un modelo pos- industrial esto es muy habitual.

Nuestro ordenamiento en su art. 42 ET habla de la contrata de propia actividad. Tiene dos interpretaciones:

- amplia: cualquier actividad en conexión con el proceso de producción.
- estricta: tareas inherentes a la producción.

La jurisprudencia opta por la interpretación estricta.

Cuando hay propia actividad en sentido estricto se dan tres consecuencias según el art. 42 ET:

- responsabilidad salarial: la empresa contratante asume responsabilidades frente al trabajador. Durante la vigencia del contrato de trabajo y un año más.
- Responsabilidad en materia de SS: la empresa contratante ha de comprobar que la contratista cumple los requisitos.
- Régimen de participación de trabajadores en las contratas: deber de informar a los representantes de la empresa contratante de el nombre de la empresa, etc...

TEMA 22.- EL NACIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

1.-FORMA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El ET establece un ppio. de libertad de forma, es decir, que el contrato verbal será por ppio. válido. Pero hay que señalar que este ppio. queda muy matizado en el sentido que la mayoría de los contratos de trabajo son por escrito.

El CT indefinido clásico podría ser verbal, pero este ha sido ya desplazado por el CT para el fomento de la contratación indefinida.

El CT eventual de menos de 4 semanas se puede hacer también verbal, de forma que nos se controla la causa ni la SS.

Respecto al periodo de prueba, es un pacto donde la empresa pretende comprobar la capacidad de ese trabajador para el puesto de trabajo. Es por escrito.

La manera de lograr que la empresa compruebe esto es que según el art. 14 ET la empresa durante este tiempo puede romper la relación laboral en cualquier momento. Esto provoca un despido libre en este tiempo de prueba sin ninguna indemnización.

El principio causal aquí es el periodo de prueba.

El tiempo de prueba máximo se encomienda al CC. Dependerá de los negociadores.

Si no existe CC, se establece el tiempo máximo que dice la ley:

–técnicos titulados 6 meses; y 2 meses para el resto, salvo empresas de menos de 25 trabajadores 3 meses.

Respecto al contrato no se excepciona ningún contrato, salvo para la formación. Hay periodo de prueba en todos menos en los de formación. En prácticas se reduce el tiempo . Puede llegar a coincidir la duración de un contrato de trabajo con la duración máxima del periodo de prueba. Ej. CT de 3 meses y periodo de prueba de 3 meses.

Una vez que se supera el periodo de prueba el trabajador pasa a ser trabajador temporal o indefinido.

El trabajador tiene los mismos derechos que los otros trabajadores lo único que tiene despido libre.

TEMA 24.– DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR.

1.–CUADRO GENERAL:

Trabajador derechos persona (se incorporan al contenido del CT)

se obliga

a trabajar deberes de obediencia

pero tiene de diligencia

de buena fe

CT

de dirección

empresa se poderes variación

obliga al disciplinario

salario pero

tiene deberes salud

de buena fe

Derechos del trabajador:

Partimos de una base: el reconocimiento de los derechos fundamentales en la Constitución. Estos derechos tienen eficacia directa.

El derecho fundamental tiene también una eficacia horizontal que garantiza la convivencia.

Cuando se firma un CT se inicia una relación contractual entre trabajador y empresario, los cuales, tienen que reconocer mutuamente los derechos inherentes a cada parte.

En este sentido el TC ha ido elaborando una doctrina al respecto con tres puntos:

–el trabajador no renuncia a sus derechos fundamentales. El contrato no legitima la privación de los derechos fundamentales.

–los derechos no son ilimitados, es decir, encuentran su límite cuando entran en colisión con otros derechos fundamentales. El equilibrio entre los derechos que puedan entrar en colisión aparecen en el CT.

–el CT establece que como en el CT existen deberes contractuales. Así, la empresa establece una serie de medidas tales como:

–necesarias

–idóneas a un fin dentro del CT y que tengan como fin la restricción

–proporcionales de un derecho fundamental.

La medida, por tanto, empresarial que restringe algún derecho fundamental deberá cumplir los tres requisitos. Este juicio sino lo hace el legislador lo hacen los tribunales.

En España, no existen prácticamente preceptos que regulen los derechos fundamentales; es decir, hay una ausencia en el ET.

El CT ha resuelto ser un limitador sobre los derechos del trabajador, en lugar de ser un CT limitado por derechos constitucionales.

Con el modelo pos- industrial se agrava esta situación.

Derecho a la intimidad:

Reconocido en la CE '78 y está conectado con la dignidad de la persona. En el CT, por tanto, el trabajador tiene derecho a proteger su intimidad y honor.

No es un derecho ilimitado.

Pueden aparecer medidas –necesarias, idóneas, proporcionales– que limiten este derecho.

La libertad de la empresa hay que conectarla con la actividad de la empresa y del trabajador.

Se permite el registro siempre que haya una sospecha fundada; que el registro sea delante del representante, en

horario de trabajo.

Mas allá del registro no existe regulación.

En el campo de la prevención de los riesgos laborales, los trabajadores deben pasar reconocimientos médicos. Ahí se vulnera el derecho a la intimidad, pero de forma necesaria

Libertad de expresión:

TEMA 23.- CLASES DEL CONTRATO DE TRABAJO.

CUADRO:

1.- Contrato indefinido: no tiene un término próximo imprevisible. Tiene dos modalidades:

a-contrato indefinido clásico

b-contrato de fomento de la contratación indefinida

La diferencia entre los dos es el COSTE DEL DESPIDO.

2.- Contratos temporales: se conoce de manera certera o incierta su término. Se rigen por el principio de causalidad: sólo se puede contratar por las modalidades especificadas en el art. 15 ET. Tipos de contratos temporales:

*contrato por obra o servicio determinado

*contrato eventual

*contrato por interinidad

*contrato de inserción.

3.- Contratos formativos: aquellos en los que existe una causa formativa. Tienen un régimen jurídico especial. El trabajador recibe una formación práctica o teórica. Art. 11 ET. Tipos:

*contratos para la formación.

*contratos en prácticas.

4.- Contratos singulares. Tipos:

*contrato a domicilio.

*contrato grupo /auxiliar.

Se regulan en el art. 10 y 13 ET.

El trabajador fijo es el que firma un contrato indefinido en sus dos modos.

Están los trabajadores temporales que firman contratos temporales en sus diferentes modalidades.

Los trabajadores formativos son los que firman contratos temporales, pero con salarios más bajos.

2.-Contratos temporales:

se parte de una premisa: la protección que generalmente han dado los ordenamientos para la estabilidad en el empleo.

La estabilidad en el empleo es un valor importante para el trabajador.

Así, las políticas que promueven la estabilidad en el empleo es, en consecuencia, políticas sociales para el trabajador.

La estabilidad en el empleo tiene importancia también en la economía, sobretudo a nivel macroeconómico. El trabajador fijo es beneficioso para la SS, porque tiene menos gasto social. Los trabajadores temporales, a diferencia de los fijos, son muy costosos para la SS, es muy inestable. Determinadas políticas sociales lo que pretenden es conseguir ahorro en el sentido que el trabajador temporal es muy costoso.

Desde el punto de vista empresarial, la estabilidad en el empleo se ve con buenos ojos, en tanto que un trabajador fijo tiene mayor conocimientos de la función a realizar.

Por todo esto, la estabilidad en el empleo es beneficiosa e importante.

La forma de proteger la estabilidad en el empleo tiene en el ordenamiento dos ejes:

–el principio temporal en el contrato de trabajo: se parte del contrato indefinido. Se prohibió a los empresarios contratar libremente a trabajadores temporales. Sólo se puede contratar temporales bajo determinadas circunstancias.

Así, se protegen los intereses de los trabajadores temporales a tener contrato fijo. También, se protege los intereses de las empresas para contratar temporales.

–el principio de causalidad en el despido: prohibir el despido libre. Un empresario no puede despedir a un trabajador sin justificación y sin indemnización.

Se establecen una serie de causas por las que una empresa pueda despedir a un trabajador. La empresa ha de justificar el despido.

Sin unimos los dos principios estamos ante un modelo de estabilidad en el empleo.

En España ha existido una protección por la estabilidad en el empleo. Empezó con la II República, se continuó en el Franquismo, con sus matices, se continuó con mucha estabilidad.

Con la democracia se pretendió seguir con este modelo a través de la creación del Estatuto de los Trabajadores en el 80.

Pero en 1984, se rompió con la aparición de un contrato de trabajo llamado: contrato de fomento del empleo cualquier empresario puede acudir al INEM y hacer un contrato de trabajo a un individuo son alegar causa alguna para la contratación temporal. Así, se rompió uno de los pilares de la estabilidad.

Se creó mucho empleo hasta 1993, pero es un empleo temporal. El resultado es la precarización del mercado laboral y la erosión del contrato de trabajo indefinido.

En la reforma de 1994 se deroga este tipo de contrato. Decide recuperar el principio de causalidad y se intenta recuperar el modelo de estabilidad en el empleo.

En el 97 con el PP se continúa este modelo y se firman acuerdos de protección de fomento de la contratación indefinida con sindicatos de trabajadores y de empresarios. Se abarató el despido.

En el 2002, con la polémica reforma de la protección por desempleo se abarató aún más el despido.

Régimen jurídico vigente: la situación actual es:

El art. 15 ET establece 4 supuestos tasados y exclusivos de contratación temporal:

*contrato de obra.

*contrato eventual.

*contrato interino.

*contrato por inserción.

El principio de causalidad de contratación temporal tiene las características de:

–ha de hacerse por escrito, alegando las causas por las cuales se contrata y, así, también, la autoridad laboral puede verificar esto.

El art. 8.2 ET lo regula. Hay un matiz: hay vía flexible para la contratación temporal de eventuales inferiores a x tiempo????????

De este contrato se da una copia básica a los representantes de trabajadores . si observan alguna deficiencia podrán poner en marcha los mecanismos pertinentes.

Esa copia básica se remite también al INEM, así se ve el control, también, administrativo.

Si el contrato es sin causa el art. 15 ET dirá que ese es un contrato indefinido????.

El art. 15. 6 ET establece que debe haber un tratamiento igual entre fijos y temporales. No se puede excluir a un temporal por el hecho de serlo. Esto tiene aplicación a los CC, salarios base y complementos de antigüedad.

La extinción del contrato temporal siempre tiene un término final. Cuando finaliza debe haber denuncia que suele ser por escrito. La denuncia es fundamental, porque si no hay denuncia el CT se prórroga hasta su duración máxima. Si pasada la duración máxima y no se denuncia ese contrato de trabajo se convierte en contrato indefinido salvo prueba en contrario que justifique que es temporal.

El plazo de preaviso es de 15 días si el CT dura más de un año.

La suspensión del CT no conlleva la suspensión del plazo de duración del contrato salvo pacto en contrario.

- **Contrato de obra o servicio:** el objeto del contrato de obra o servicio es la realización de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución es limitada en el tiempo.

El elemento fundamental , por tanto, es: la autonomía y sustantividad propia. Se muestra en 2 tipos:

–ello está pensado para empresas que actúan en sectores con ciclos productivos inconstantes. La construcción es un ejemplo de ello.

–la otra sería aquella pensada para empresas que actúan en sectores con ciclos productivos constantes.

Este contrato de trabajo piensa sobretodo en ciclos productivos inconstantes.

La jurisprudencia establece que en la construcción se puede contratar a temporales. Esto precariza este sector.

En lo que se refiere a las concesiones administrativas se establece que por cada concesión un contrato de obra. Los trabajadores que prestan servicio en las administraciones publicas están sujetos a concesiones administrativas por contratos temporales.

La jurisprudencia ha decidido que se pueden contratar trabajadores temporales por obra o servicio por cada programa de la administración.

Este contrato es importante en nuestro ordenamiento laboral.

Se caracteriza, también, porque tiene una duración incierta. La obra o servicio tiene una temporalidad. Así, el contrato es temporal e incierto. No hay duración máxima. La duración máxima es lo que dure la obra o servicio.

En ciertos contratos, el contrato acaba cuando finalice la contrata.

Este contrato con autonomía y sustantividad propia y temporalidad incierta ha de estar siempre por escrito. Ha de quedar claro para qué se contrata.

La fecha de extinción, como ya sabemos, es incierta, pero se puede llegar a establecer una fecha.

La extinción del contrato se debe denunciar. Si el contrato dura más de un año, la denuncia se hace 15 días antes. Si es menos de un año no hay tiempo previo. La indemnización es de 8 días/ año.

El convenio colectivo puede identificar trabajos que puedan ser identificados como trabajos con autonomía y sustantividad propia.

La conclusión de esto es que la temporalidad precariza el mercado laboral.

• **Contrato eventual:** (art. 15. b). Tiene una causa:

–circunstancia del mercado

–una acumulación de tareas

–un exceso de pedidos dentro de la actividad de la empresa.

Este contrato piensa en situaciones en las que hay una alteración anormal en las circunstancias de producción de la empresa.

Así, hay que diferenciar entre:

–**fiijo discontinuo**: cubre alteraciones previsibles en la producción. Tiene un contrato indefinido, lo que pasa que cuando hay inactividad se produce una suspensión del contrato de trabajo y cuando hay actividad alta pasa a trabajar.

–**eventual**: aparece cuando no se puede controlar los ciclos productivos, es decir, los que enumera el art. 15 ET.

Esto ha dado lugar a una jurisprudencia en la que se dice que:

*un contrato de trabajo temporal muy flexible para trabajadores externos. Se produce cuando hay déficit de plantilla y se contratan eventuales.

Esto sucede en las empresas que no cierran en vacaciones.

La duración de este contrato es determinada. Tiene un término final, en el sentido en que sale cuando va a fiscalizar. Tiene una duración máxima de 6 meses en un período de un año. Puede hacerse que en el período de un año pueda contratarse en los tiempos que hay alza en la producción sin superar la suma de éstos los 6 meses.

El problema del contrato eventual es la propia existencia del término final. Lo lógico es que el término final del contrato esté ligado al término final de la circunstancia de producción. Pero lo que ocurre en este contrato es que el CC puede alargar el término de extinción.

Ha de haber denuncia. Si no hay denuncia se contrata de forma indefinida salvo prueba en contrario.

• **Contratos de interinidad**: (art. 15.c ET). Dos tipos:

1.–contrato de interinidad por sustitución (está regulado en el ET)

2.–contrato de interinidad por vacante (regulado en un reglamento).

1.–contrato de interinidad por sustitución: contrato que tiene por objeto la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Hay reserva del puesto de trabajo cuando hay suspensión del contrato con reserva del puesto.

Ej: maternidad; excedencia forzosa (cargos públicos, cargos sindicales,...)

Estos supuestos producen bajas en la plantilla de la empresa. Así, el ordenamiento le permite contratar a un trabajador por interinidad de sustitución debido a esta circunstancia.

Responde a un interés empresarial.

La duración de este contrato tiene varios supuestos:

–finaliza cuando se reincorpora el trabajador. Causa de extinción conectada con la temporal.

–supuestos donde no vuelve el sustituido y se termina el derecho de reserva de su puesto de trabajo. Así, el trabajador interino ve extinguido su contrato cuando finaliza el plazo máximo de reserva.

El contrato de interinidad por sustitución no tienen indemnización.

2.– contrato de interinidad por vacante: es un contrato que tiene por objeto la cobertura de vacantes durante un

proceso de selección de trabajadores.

Durante el tiempo del proceso de selección la empresa puede recurrir a la contratación de un interino por vacante hasta que selecciones al trabajador.

Se facilita, así, la apertura de procesos de selección en la empresa. Suelen ser procesos de selección cortos.

El problema viene en la administración pública: se abre prueba de selección de un puesto. Para cubrir ese puesto se recurre al interino por vacante. El interino no finaliza su contrato hasta que no se ocupa la plaza por el funcionario. Ocurre que la administración puede alargar indefinidamente esta situación de convocatoria de plaza a concurso.

Esto ha llevado muchas veces a litigios.

Los tribunales han sido flexibles con la administración. Han dicho los tribunales que la demora en los plazos en la administración pública es lícita.

No hay indemnización.

- **Contratos de inserción:**

En el año 2001 se reforma la contratación temporal y el legislador decide crear este tipo de contrato temporal. Art. 15. d) ET.

Piensa en facilitar la contratación en las administraciones públicas.

Contratos de las administraciones públicas cuando realicen obras de interés general o social dentro de programas públicos.

Entendemos por obras de interés general o social, por ejemplo, un programa de lucha contra los malos tratos que necesita personal.

Este contrato estará conectado con la obra de interés general o social.

Se crea, en parte, para subsanar la supresión de la prestación social sustitutoria.

Se debe realizar siempre a un desempleado. La finalidad, además de realizar la obra es adquirir experiencia.

Estos contratos temporales dan lugar a 2 tipos de contratación:

–directa

–ETT's.

España tiene un 32% de temporales con respecto a la población activa.

UK ---6%

ITA---9%

FRA---10%

ALE---12%

La comisión europea ha llegado la atención a España por la elevada tasa de temporalidad.

1.-Contratación indefinida.

Son los que duran de manera indeterminada. No es ni cierta ni incierta, es un contrato indefinido que puede romperse en cualquier momento.

2 tipos:

**fomento de la contratación indefinida:* tiene su origen en el año 97. fue producto de un acuerdo entre los sindicatos más representativos, asociaciones empresariales más representativas y Gobierno para fomentar la contratación indefinida.

La política que se llevó a cabo fue la de reducir el coste del despido y, por tanto, los sindicatos, empresarios y Gobierno de la época entendieron que era una forma de fomentar este contrato.

Ha sido ratificado por la Ley 12/2001 que supone ya de forma fija una modalidad de contratación.

Cuando se suscribe este tipo de contrato, el trabajador pasa a ser indefinido y esto implica una estabilidad en el empleo.

Para contratar a un trabajador por esta vía es imprescindible que esté en situación de desempleo. Los colectivos a los que va dirigido son:

-16-30 años

-+45 años

-las mujeres desempleadas.

-todo desempleado que esté +6 meses en el INEM

-minusválidos.

Hay un segundo colectivo a los que se puede hacer un CT indefinido:

-trabajadores temporales

-formativo.

Son reconversiones de temporales a fijos y de formativos a fijos.

Lo que se rebaja en este contrato es el despido objetivo. Señalar previamente que existen tres despidos:

-disciplinario

-objetivo (art. 52 ET)

-colectivo.

El despido objetivo tiene una indemnización de 45 días por año de servicio con un máximo de 42

mensualidades. Si un despido objetivo es declarado improcedente se le indemniza con 45 días por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades; pero si es un contrato indefinido el despido objetivo se rebaja a 33 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades.

También se utilizó la técnica de bonificación a las empresas para fomentar este contrato, de modo que a efectos de protección social a la empresa le resulta más barato.

Ha sido un contrato que ha superado al contrato indefinido clásico.

Si se quisiese equilibrar bien la contratación indefinida con respecto a los temporales, lo que se podría hacer es una reforma de la contratación temporal para que la empresas tuvieran menos flexibilidad para contratar temporales.

De forma ya marginal se encuentra el contrato indefinido clásico. Es el tipo de contrato que ha habido siempre hasta los años 80. se sigue utilizando aunque ha sido marginado por el de fomento de la contratación indefinida. La indemnización de este contrato es de 45 días por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades.

3.-Contratos formativos.

Están regulados en el art. 11 ET. Su finalidad es la de formar al trabajador en su primer puesto de trabajo.

Ese elemento formativo implica un contrato de trabajo de duración determinada, es decir, que se acaban en un determinado tiempo.

Los dos elementos que nos encontramos en este contrato son:

- el elemento formativo.
- la inserción en el mercado de trabajo.

Suelen ser los primeros contratos de un trabajador en su inserción en el mercado de trabajo.

El objetivo de estos contratos son un estímulo a las empresas para que contraten jóvenes.

Dos tipos de contrato de trabajo formativos:

- 1.-prácticas.
- 2.-para la formación.

1.- prácticas: es la puesta en práctica de un formación previamente adquirida. La clave de este contrato es la titulación suficiente que se corresponda con el puesto que se va a desempeñar.

El art. 11 ET define la titulación necesaria para realizar este contrato.

La contratación debe ser en 4 años desde el término de los estudios, es decir, hay un plazo de 4 años para contratar en prácticas.

El principio de correspondencia entre lo que se realiza y lo que se ha estudiado es importante y obligatorio, porque si no es así, el contrato de trabajo es ilegal.

La duración del contrato de trabajo en prácticas es de 6 meses mínimo a dos años máximo. Dentro de este margen los CC pueden establecer límites distintos, pero dentro de los límites de (6 meses y 2 años) que marca la ley.

La duración máxima vincula a todas las empresas, es decir, que el trabajador hará las prácticas hasta 2 años, después ya no hay más prácticas.

La retribución puede ser mejorada por presión individual del trabajador. Los CC también pueden mejorarlo. Si no lo mejora el salario lo marca el contrato de trabajo.

Se ajusta a:

–primer año: nunca menos del 60% del salario del trabajador que desempeñe el mismo puesto de trabajo.

–segundo año: nunca inferior al 75% del salario del trabajador que desempeñe el mismo puesto de trabajo.

El contrato se extingue con denuncia del empresario. La empresa debe transmitir al trabajador que se ha acabado su contrato. Si no hay denuncia se prorroga hasta su duración máxima.

Cuando se termina el contrato, es imprescindible que la empresa certifique la duración del contrato de trabajo en practicas desarrollado en determinado puesto.

2.– para la formación: esta es la figura que se llamaba aprendiz antiguamente.

Tiene por objeto que el trabajador adquiera formación teórica y práctica desempeñando un puesto de trabajo.

Está pensado para los individuos que tras la finalización de estudios obligatorios decide ponerse a trabajar.

La empresa en este contrato debe dar enseñanza teórica. Es un contrato mixto: trabajo y enseñanza teórica.

La persona beneficiaria no tiene los títulos necesarios para un puesto de trabajo(sólo tienen graduado escolar). También, va dirigido a los que terminan bachiller y no quieren estudios universitarios. Aquí la clave es la edad: entre 16 y 21 años.

En el año 2001 se rompe la lógica que venía arrastrando, porque se elimina el requisito de edad para una serie de colectivos. Se convierte así, en un contrato de inserción que de formación.

Así, los extranjeros, tengan la edad que tengan, pueden ser contratados durante los 2 primeros años.

Los desempleados que llevan más de 3 años en INEM pueden ser reciclados para ser contratados por la formación.

También, los desempleados con exclusión social.

También los desempleados que están en escuelas–talleres.

También, los desempleados minusválidos.

Su duración es determinada. Coincide con la de prácticas: mínimo 6 meses máximo 2 años. El CC amplía esos límites hasta 3 años. Se han de combinar las clases y el trabajo. Las clases han de ocupar un mínimo del 15% de la jornada del convenio y la empresa se obliga a impedir una serie de cursos teóricos es ese tiempo.

La retribución: el CC tiene libertad de mejorar el salario del aprendiz. Al final, prima la negociación entre individuo y empresario con el consecuente salario precario. El salario es el salario mínimo en proporción al tiempo de trabajo realizado.

No tienen protección por desempleo.

Cuando finaliza el contrato se le da un certificado acreditativo.

4.-Contratos singulares.

–Contrato a domicilio: contrato pensado para el tele trabajo. En estos casos no existe una vigilancia directa de la empresa al trabajador.

En el art. 13 ET se establecen unas exigencias mínimas: (mirarlo).

Es una materia que tarde o temprano tendrá que tener un control más efectivo.

Se ha firmado un convenio a nivel europeo que se refiere a este tipo de contrato.

–Contrato de minusválidos: pensado para insertar a este colectivo en el mundo laboral. Es un contrato temporal de uno a tres años.

Va unido a beneficios económicos e incentivos para las empresas.

–Contratos relacionados con relaciones especiales:

*contrato a los directivos

*contrato a los deportistas profesionales

*contrato en el servicio en el hogar familiar: es un contrato temporal.

*contrato de los mediadores mercantiles: son contratos temporales de uno a tres años.

–Contratos de los MIR: contratos formativos con una serie de singularidades. También es un contrato temporal de 5 o 6 años.

–Contratos de los profesores de religión: contrato basado en un tratado de España con la Sta. Sede. Da lugar a unas relaciones específicas en función del arzobispado.

TEMA 25.- PODERES Y DEBERES DEL EMPRESARIO.

Ya dio lo del poder de dirección.

b)Poder de variación: cuando se firma un contrato de trabajo se establecen unas condiciones laborales. A lo largo del contrato de trabajo se pueden cambiar esas condiciones.

El ordenamiento pretende un equilibrio entre los intereses que tiene el trabajador por mantener sus condiciones y los intereses que tiene el empresario en cambiarlos.

El art. 39, 40, 41 del ET encauzan esta posible variación.

Las condiciones que viene dados en el contrato de trabajo son:

1.-lugar de trabajo.

2.-condiciones laborales más amplias van a determinar el espacio de variación

1.-lugar de trabajo:

¿qué capacidad tiene el empresario de variar el lugar de trabajo al trabajador?. Hay tres supuestos:

a.-viajes. No hay cambios de residencia.

b.-desplazamientos. Cambio de residencia temporal.

c.-traslados. Suponen un cambio de residencia definitivo, porque ha habido un cambio de centro de trabajo.

a.- dentro del marco de la relación contractual se ordena a un trabajador viajar por motivos laborales. El viaje pertenece a un poder de variación libre que el empresario tiene para satisfacer sus intereses empresariales. Es un poder de variación menor.

b.- regulado en el art. 40 ET. Regula los desplazamientos que implican un cambio de residencia temporal por motivos laborales. El art. 40 ET dice que sólo están justificados por razones técnicas, económica, empresarial, productiva, comercial, etc. El legislador opta, así, por un modelo de desplazamiento competitivo.

La empresa tiene que probar que la razón del desplazamiento es por motivos de competitividad.

Un supuesto típico son las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La empresa sólo comunicará al trabajador que debe realizar el desplazamiento. El preaviso: si es más de tres meses será de 5 días de antelación; si el desplazamiento es de menos de 3 meses no se establece preaviso, aunque los CC suelen establecerlo.

Cada 3 meses se da un preaviso de 4 días; un permiso retribuido.

Los representantes deben ser los últimos en ser trasladados.

El trabajador cuando recibe la notificación de desplazamiento puede:

–o acatar el desplazamiento.

–o impugnar el desplazamiento ante los tribunales, porque el trabajador entiende que no hay causa ni temporalidad.

El juez valorará la situación. Si declara el traslado injustificado, el trabajador volverá a su lugar de origen. Generalmente el trabajador recibirá una indemnización, porque el desplazamiento se hace de forma inmediata y los tribunales van muy lentos.

c.- cambio residencia definitivo. Art. 40 ET . supone un cambio del lugar de trabajo y, en ese sentido, una transformación de uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo: el lugar de trabajo. Sería esto una novación del contrato de trabajo. Pero, el art. 40 ET otorga al empresario , con uso limites, la capacidad de

trasladar a un empleado.

Tienen que existir justificaciones de tipo empresarial para poder trasladar. Se debe justificar la causa. El tiempo no es necesario.

Existen dos cauces para llevar a cabo traslados:

i.-traslado colectivo mayor.

ii.-traslado colectivo menor.

i.-cuando en 90 días afectan a 10 trabajadores de 100 trabajadores.

10% de entre 100 y 300 trabajadores

+30 en empresa de +300 trabajadores.

Es imprescindible abrir período de consultas para establecer quienes son trasladados, el régimen de los traslados.

Si no hay periodo de consultas se declarará nulo.

El periodo de consultas se establece con un mínimo de quince días de antelación.

Se debe negociar de buena fe.

Se puede o no llegar a un acuerdo. No es imprescindible, por lo que sino hay acuerdo con los representantes de los trabajadores la empresa hará el traslado unilateralmente. En este caso se establece un preaviso de 30 días.

Si se estima por parte de los representantes que no es un traslado con buenas condiciones, puede pedir a la autoridad laboral para que suspenda el traslado, la cual lo valorará.

ii.-se realiza a una persona cuando la situación es menor que: cuando en 90 días afectan a 10 trabajadores de 100 trabajadores.

10% de entre 100 y 300 trabajadores

+30 en empresa de +300 trabajadores.

¿??

no se abre periodo de consultas obligatorio.

Es una medida unilateral de la empresa. Preaviso de 30 días.

En los dos casos al trabajador le quedan 3 reacciones:

1.-acatar el traslado. No supone un pacto con la empresa sino acatar una decisión unilateral del empresario. El CC negocia condiciones.

2.-impugnar el traslado, porque entiende que no existen razones o porque se han eludido los tramites de

consulta.

Plazo de 20 días para demandar. Lo que busca es un aplazamiento o nulidad del traslado.

Nos encontramos con el mismo problema de antes: desde que se presenta la demanda hasta la sentencia pasa mucho tiempo.

3.-extinción del contrato de trabajo: le queda una indemnización de 20 días por un año de servicio con un máximo de 9 meses.

2.-condiciones laborales más amplias: Están establecidas por normas estatales, CC o condiciones más beneficiosas. La condición más importante es el trabajo.

Las condiciones son:

-jornada

-horario

-turno

-hábitos

-usos de empresa,...

Las condiciones tampoco permanecen fijas. El art. 41 ET establece la posibilidad de variarlas.

El art. 41 ET establece una serie de vías a través de las cuales se pueden variar condiciones de trabajo, pero con unos límites.

.

No hay exigencia de pacto en la variación de las condiciones de trabajo.

Tres tipos de condiciones dependiendo de la fuente:

a.-condiciones por CC estatutario.

b.-condiciones por usos de empresa colectivos, pactos informales, C+b colectivas,...

c.-C+b de cada trabajador

a.-las condiciones firmadas por CC estatutario para variarlas, el art. 41 establece causas económicas,...vuelve a aparecer el término causa. Sólo se permite la modificación de determinadas condiciones fijadas en CC: horario, turno, sistema de remuneración y sistema de rendimiento. Si existe causa se pueden cambiar. Ha de existir acuerdo con los representantes de los trabajadores. Se abre un periodo de consultas.

b.-el límite es la causa. Materias las que sean, es decir, no hay limite. Los requisitos: se abre un período de consultas. No es imprescindible el acuerdo, si fracasan las negociaciones el empresario puede adoptar la medida con un preaviso de 30 días.

El trabajador puede tener 4 reacciones diferentes:

1.-acatar la modificación.

2.-impugnar: se puede hacer por vía:

-individual

-vía conflicto colectivo.

3.-extinguir relación laboral siempre que la modificación afecte a horarios, turno, jornada y ha de probar que le ha perjudicado.

Con una indemnización de 20 días por año, máximo de 9 meses.

4.-resolución contractual del art. 50 ET.

c.- lo que tiene el trabajador en su contrato trabajo. La empresa puede cambiarles si existe causa. No hay período de consultas. Sí debe haber comunicación al trabajador con preaviso de 30 días.

Lo pactado individualmente en contrato de trabajo no tiene tanta fuerza.

Aquí el trabajador puede tener 4 reacciones diferentes:

1.-acatar la modificación.

2.-impugnar: se puede hacer por vía:

-individual

-vía conflicto colectivo.

3.-extinguir relación laboral siempre que la modificación afecte a horarios, turno, jornada y ha de probar que le ha perjudicado.

Con una indemnización de 20 días por año, máximo de 9 meses.

4.-resolución contractual del art. 50 ET.

c)Poder disciplinario: el trabajador como ya sabemos, tiene unos deberes contractuales. Cuando un trabajador incumple estos deberes, la empresa puede reaccionar contra ese trabajador a través de un poder disciplinario, imponiéndole una sanción, siempre con unos límites.

Viene reconocido por el art. 58 ET.

Las sanciones disciplinarias pueden catalogarse como penas privadas. Se realizan en el ámbito contractual.

Garantizan conservar el contrato a pesar de la sanción . Paradójicamente hace, también, una defensa del contrato de trabajo y, también, de intereses empresariales.

Se intenta con la sanción que no se ponga en contacto la falta con la finalización del contrato.

Se encomienda al convenio colectivo la elaboración de una lista con las faltas en las que puede incurrir un trabajador con la respectiva sanción.

El convenio colectivo elabora una lista con faltas:

- 1.-leves
- 2.-graves
- 3.-muy graves.

Cada convenio colectivo elabora su propia lista. No hay, así, un alista general.

A cada falta, el convenio colectivo elige una sanción. Así,

Faltas	Sanción
leve	Mínimo
	Medio
	máximo
grave	
Muy grave	

El legislador establece dos prohibiciones:

- a)no es posible multar a un trabajador.
- b)la reducción del día de vacaciones.

Una vez prohibidas estas sanciones lo que suelen establecer los convenios colectivos son otras sanciones diferentes:

- suspensiones de empleo y sueldos cuando finaliza la sanción el trabajador recupera su puesto y salario.
- traslados forzosos.
- prohibiciones de ascenso...
- procedimiento:

A los trabajadores sólo es necesario una carta donde se indique la sanción.

En lo que se refiere a los representantes de los trabajadores es obligatorio un expediente disciplinario donde exista un derecho de audiencia a sus compañeros.

Prescripción: es el plazo en el que se debe sancionar una falta. Pasado ese plazo no se puede perseguir un hecho.

En faltas leves es de 10 días; en graves de 20 días y en las muy graves 60 días.

El comienzo del plazo de preinscripción es la fecha en la que el empresario conoce los hechos.

El período en que se puede sancionar es de 6 meses.

El trabajador siempre puede impugnar la sanción. Es una garantía. Existe, para esto, un proceso especial. El juez cuando le llega una demanda disciplinaria lo que hará será acudir al convenio colectivo aplicable a ese caso y verificar si se ha aplicado todo bien. El juez, tras esto puede obrar de 4 formas diferentes:

- confirmar la sanción.
- revocar la sanción.
- revocar la sanción parcialmente.
- nulidad de la sanción, por defecto de forma o conducta antisindical.

DEBERES:

El principal deber de la empresa es la de pagar un salario puntualmente al trabajador.

Al lado del salario, existen 2 deberes que asume el empresario:

i.–deber de seguridad y salud en el trabajo.

ii.– deber de buena fe.

i.– deber de seguridad y salud en el trabajo.

Un empresario cuando firma un contrato de trabajo se compromete jurídicamente a velar por la seguridad y salud de sus trabajadores. Art. 19 ET y art. 14 LPRL 31/95. la ley de prevención de riesgos laborales desarrolla todo esto.

Hay un deber general de prevención de riesgos laborales. Es un deber contractual. El empresario es deudor de seguridad.

Estos deberes empresariales son deberes de medio, es decir, debe poner los medios para garantizar la seguridad y salud en el trabajo.

La prevención de riesgos supone así, un coste para la empresa. Deberes del empresario en cuanto a seguridad y a salud:

- 1.–a) la evaluación de riesgos laborales. El empresario tiene el deber de identificar los riesgos de cada puesto de trabajo a través de los técnicos de prevención.
- b)plan de prevención. Se incorpora al contrato de trabajo.
- 2.–garantizar la vigilancia de la salud de los trabajadores. Se refiere a los reconocimientos médicos.
- 3.–deber de formación.
- 4.–tener equipos de trabajo seguros.
- 5.–proporcionar equipos de protección.
- 6.–informar al trabajador de toda la información referente a seguridad y salud en el trabajo.

Los delegados de prevención actúan en este sentido.

ii.- deber de buena fe.

Aparece en cualquier contrato de trabajo. Supone no dañar a la otra parte para garantizar el cumplimiento del contrato.

El empresario, al igual que el trabajador, se obliga cuando firma el contrato de trabajo al cumplimiento del deber de buena fe en sus conductas.

Algunas de estas buenas conductas son:

–deber de ocupación efectiva deber de dar trabajo al trabajador cuando se e a contratado para trabajar.

–deber de no atentar contra la formación profesional de un trabajador.

–deber de custodia de los bienes dentro de la empresa.

–deber de dar de alta al trabajador en la seguridad social, cotizar por él,...

Algunas conductas de mala fe en el trabajo nos llevan al mobbing acoso moral, que es el daño a la dignidad del trabajador.

El mobbing vulnera el contrato de trabajo.

TEMA 26.- LA PRESTACIÓN DE TRABAJO (I). DETERMINACIÓN CUALITATIVA.

1.-EL ENCUADRAMIENTO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR: A)EVOLUCION HISTÓRICA.

Es fundamental determinar la prestación del trabajo al que el trabajador se obliga al firmar el contrato.

En el ordenamiento laboral

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX FALTA XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

EL TEMA 26

TEMA 27.- LA PRESTACIÓN DEL TRABAJO (II). EL TIEMPO DE TRABAJO.

La regulación de la jornada laboral es una materia típica en el ordenamiento laboral.

Se plantea el debate en Europa y España de regular la jornada laboral. Se da importancia a la negociación colectiva para determinar la jornada laboral.

Nos encontramos en el debate de reducción de jornada laboral como consecuencia del avance tecnológico.

2.- la jornada de trabajo: en la CE'78 existe un mandato a los poderes públicos para que regulen y limiten la jornada atendiendo a las necesidades de los trabajadores. Así, cualquier modificación de la jornada de trabajo encontrará límites, y cualquier modificación de estos límites podría tacharse de inconstitucional. Art. 34 ET establece una jornada máxima que limita la jornada. Hay tres opciones que tienen los legisladores acogiendo al módulo de tiempo, así:

a.-jornadas máximas diarias.

b.-jornadas máximas semanales.

c.-jornadas máximas anuales.

Se puede optar por una de las tres o combinarlas entre sí.

El ordenamiento español, el art. 34 ET acude al módulo anual. A priori, leyendo el precepto parece que el módulo es semanal, pero es anual. Así, lo que importa es que al cabo del año exista un promedio de 40 horas.

La jurisprudencia aplica una jornada anual máxima de 1826 horas al año. Estamos hablando de jornadas completas. Esto es a priori, porque luego tiene matices.

A partir de este límite se encomienda al CC la mejora de la jornada determinada en un sector.

Señalar en este punto que en España no hay una unidad en lo que a jornada máxima se refiere, sino que hay una multiplicidad.

El CC no tiene necesariamente que establecer un número de horas diarias, pero si que se establecen horas diarias, la suma de todas no debe superar las 1826 horas.

Tampoco hay una jornada semanal. Puede haber jornadas semanales de horas distintas, pero que no superen las 1826 horas al año.

Si se superan las 1826 horas se puede impugnar el CC.

El resultado de esta opción es una distribución irregular de la jornada y lo encomienda al CC.

Lo que es importantes es que entre jornada y jornada han de mediar 12 horas.

Si el CC no regula la jornada se puede hacer por contrato de trabajo. Se establece de la misma manera: jornada de 1826 horas, pero con un límite de 9 horas diarias, al que se suma el de 12 horas de descanso. Así, por esta razón, a las empresa les interesa negociar CC y muchas veces son los sindicatos reacios a negociar.

Esto sería la jornada a tiempo completo.

Jornadas especiales: el gobierno regula su ordenación. El Decreto 561/95 de jornadas especiales. Hay sectores donde hay una regulación específica donde es necesario ampliar la jornada, limitarlas, etc. Ej. Sector minería.

La flexibilidad de las jornadas o ampliaciones se vincula a los empleados de fincas urbanas donde la jornada es desde la apertura hasta el cierre de la finca. Aquí el tiempo de descanso no es de 12 horas.

En el transporte ocurre más o menos igual.

Horas extra: es el número de horas que supera la jornada ordinaria de trabajo. Hay que acudir al CC aplicable para saber si toda aquella hora que supera la jornada semanal será hora extra y recibe un tratamiento singular como hora extra.

En jornadas de 1826 horas/ año, si se supera esta jornada se hará el pertinente cómputo de horas extra.

El hecho de que haya horas extras sin retribuir supone una violación del contrato de trabajo.

Hay dos tipos según el art. 35 ET de horas extras:

i.-horas comunes.

ii.-horas por fuerza mayor.

i.-horas comunes. Aquellas que superan la jornada de tiempo completo y que son siempre junto del consentimiento del trabajador. Aquí la duda es de si el CC puede establecer horas extras comunes. Los tribunales han dicho que sí.

El consentimiento puede llevarse a cabo por el trabajador o por sus representantes.

La retribución será superior a la hora ordinaria

2 formas de retribución de las horas extra:

– por dinero.

- por distribución de la jornada, es decir, al trabajador se le retribuye con el mismo número de horas de descanso.

El legislador entiende las horas extras con retribución en horas de descanso. El límite de horas extra al año es de 80 horas por trabajador. Las horas de descanso compensadas no se incluyen en los 80 horas, es decir, son 80 horas más las retribuidas por descanso. Claro está sin superar los cuatro meses.

Las horas extras cotizan a la SS, lo cual es importante en lo que a protección social se refiere.

ii.- horas por fuerza mayor. Son aquellas derivadas de imprevistos productivos o urgencias productivas. Art. 35 Et.

Son para situaciones de urgencia dentro de la empresa. Ahí la empresa puede obligar al trabajador, pero tiene que estar justificada.

También, son retribuidos como las anteriores.

No se contabilizan ni a los anteriores ni a las 80 horas, así, el computo final quedaría en 80 horas + más horas descanso + horas por fuerza mayor.

3.-Jornada a tiempo parcial.

Existe la posibilidad de jornada a tiempo parcial, jornadas inferiores a las establecidas en el CC a trabajadores a jornada completa.

Las políticas en torno a este contrato de trabajo a tiempo parcial han sido múltiples. 6 reformas.

Unas reformas han puesto más límites y otros más flexibilidad.

En el año 98 hubo acuerdo entre sindicato y Gobierno beneficioso para los trabajadores a tiempo parcial. Pero en el año 2001, la reforma que se hizo fue flexibilizar al máximo la contratación a tiempo parcial. Apartó el acuerdo del 98.

En la actualidad el trabajo a tiempo parcial se define en el art. 12 ET como (ponerlo).

Así, hay que buscar dentro del centro de trabajo a un trabajador a tiempo completo comparable, una vez localizado, todo aquel que sea inferior al trabajo completo comparado será tiempo parcial.

4 tipos de contrato de trabajo a tiempo parcial:

a.-contrato de trabajo a tiempo parcial.

b.-contrato de trabajo fijos periódicos.

c.-contrato de trabajo fijos discontinuos.

d.-contrato de trabajo de jubilación parcial y de relevo.

a.- contrato de trabajo a tiempo parcial.

Es todo aquel que se haga por un número de horas al día, semanas, meses que ¿?????.

Hay que determinar por escrito en el contrato de trabajo el número de horas de trabajo. Una vez fijado el número de horas, el trabajador tiene derecho a la retribución.

No es necesario especificar en el contrato de trabajo la distribución la distribución de esas horas. Antes, con el acuerdo del 98 si era requisito necesario. En la reforma del 2001 se suprimió.

El CC ha sido apartado del tiempo parcial y se ha dejado al individuo en relación directa con el empresario.

Esta figura llevada al máximo pudiera llegar a dar la figura el trabajo a llamada. Este tipo de trabajadores a llamada, en virtud del art. 12 ET serían legales como consecuencia de una opción política.

Además el legislador añade las horas complementarias. Son un 15% de jornada ordinaria pactada si el CC no dice nada ; si el CC amplía lo hace de 15-60%. Las horas complementarias significan: un número de horas donde la empresa puede utilizar al trabajador conforme a las necesidades de la empresa.

Estamos ante un trabajador a llamada. Se establece un preaviso de 7 días, cosa que en la jornada parcial no existe.

Si se realizan las horas complementarias se cobran, si no, no se cobran.

b.- contrato de trabajo fijos periódicos.

Trabajo indefinido, pero que trabaja en fechas ciertas en esa actividad.

Si el trabajador conoce la fecha cierta de llamada, estamos ante un trabajador fijo periódico.

Es un contrato de trabajo a tiempo parcial. Puede tener una jornada muy flexible y está sometido a la actuación unilateral del empresario.

c.-contrato de trabajo fijos discontinuos.

Trabajador indefinido, pero llamado en fechas inciertas. Su trabajo es discontinuo e incierto.

Se contempla en el art. 15 ET como un contrato de trabajo peculiar. Se hará por escrito. Es también tratado como un trabajador a tiempo parcial.

d.-contrato de trabajo de jubilación parcial y de relevo.

Antes de jubilarse, entre los 60-65 años se puede llegar a la figura de la jubilación parcial (si ha cotizado), de manera que se reduce su jornada de un 25-85% y el resto de la jornada trabaja (revisar esto).

Es decir, una parte trabaja y otra recibe pensión. Se compromete así a que exista un contrato de relevo, el cual lo normal será que sea a tiempo parcial.

Es una política claramente dirigida a crear empleo a tiempo parcial.

Los contratos indefinidos. Pueden hacerse por jornada completa o jornada parcial. También, se hace en la administración pública.

Los contratos temporales, también, pueden hacerse por jornada completa y jornada parcial, salvo dos excepciones el fijo periódico y el fijo discontinuo.

Los contratos de trabajos formativos: el contrato de trabajo en prácticas puede ser a tiempo parcial; el de formación no.

Tiempos de descanso: vienen exigidos desde la propia CE'78. el art. 40 dice que los poderes públicos deben garantizar los tiempos de descanso. Así, el ET en el art. 37 lo regula. Estos ante una normativa general de descanso para todos los trabajadores y luego el Convenio colectivo puede añadir otros descansos o mejorar la ley estatal.

El art. 37 ET establece 3 exigencias:

- 1.-descanso en la propia jornada.
- 2.-descanso semanal y festivos.
- 3.-vacaciones anuales art. 38 ET.
- 1.-descanso en la propia jornada.

El descanso mas llamativo es el de 12 horas entre jornadas. Esto garantiza un tiempo de descanso necesario.

Dentro de la propia jornada el legislador establece un descanso de 15 minutos cada 6 horas. Esto es una cuestión que el CC suele ampliar.

- 2.-descanso semanal y festivos.

El art. 37 ET establece un derecho del trabajador de un día y medio de descanso cada semana que puede escogerse, en su caso, 3 días de descanso por 2 semanas trabajadas.

El descanso semanal es un descanso ininterrumpido. No se puede fraccionar.

Es un tiempo mejorable por CC y, de hecho, algunos han conseguido los dos días. La ley no establece que los días de descanso coincidan con los sábados y domingos.

Es un descanso retribuido. El salario es semanal o mensual computando los días de descanso semanal.

Respecto a los festivos (art. 37.2 ET), los regula el Gobierno todos los años por decreto. Se establece un máximo de 14 fiestas (12 nacionales y 2 locales). Se da la posibilidad de sustituir una fiesta nacional para incorporar una fiesta autonómica.

Es un día retribuido.

Los CC pueden establecer otras fiestas.

3.-vacaciones anuales art. 38 ET.

El período de vacaciones de 30 días naturales cada año. El módulo es anual y, por tanto, se entiende que se mide anualmente y se calcula en proporción si no se ha trabajado un año.

Las vacaciones son mejorables por CC. Son retribuidas y no suponen una merma salarial.

Un trabajador cuando tienen una ausencia injustificada tiene una baja salarial en proporción.

Los tribunales han dicho que en lo que a remuneración se refiere, el salario será igual al de un mes normal.

No se permite una compensación económica a cambio de no vacaciones. Esto tiene un matiz: en contratos temporales, cuando finalice este se le abonará al trabajador una retribución por su no disfrute de vacaciones.

Fechas de vacaciones: art. 38 ET establece un doble criterio:

1.-el CC o acuerdo de empresa elaborará un plan a este respecto. A través del pacto convencional trabajador-empresario se establecerán las fechas de vacaciones, pero las fechas específicas se negociarán directamente trabajador-empresario.

¿2.-Si no hay acuerdo entre las partes, hay un procedimiento judicial que determinará las fechas.

No se puede sancionar a un trabajador reduciéndole días de vacaciones.

PERMISOS RETRIBUIDOS:

Son días donde por situaciones personales del trabajador éste no puede trabajar y tiene derecho al salario. Es un derecho del trabajador. El art. 37 ET establece que:

*el permiso de matrimonio: 15 días naturales.

*en caso de nacimiento de hijo: 2 días.

*en caso de enfermedad grave o fallecimiento de padres e hijos o abuelos nietos: 2 días.

Otras circunstancias:

*traslado del domicilio habitual: 1 día.

*exámenes: tiempo necesario para realizarlo.

*permiso de lactancia (hijo de < 9 años): 1 hora al día o reducir 30' la jornada al final.

*permiso de carácter público y/o personales. Ej: elecciones, juicios,...

TEMA 28.– LA PRESTACIÓN SALARIAL (I).

1.–CONCEPTO DE SALARIO:

el contrato de trabajo es un intercambio entre trabajo y salario. En un trabajo dependiente, por cuenta ajena, y remunerado, la cesión del fruto del trabajo se ve compensada por un salario. La contraprestación entre trabajo y salario fundamenta jurídicamente nuestra economía capitalista del mercado.

En este sentido, salario es aquella contraprestación económica del trabajo realizado en el marco de una relación contractual.

El art. 26 ET da una definición jurídica *se considera salario a totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquier que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.*

Tres notas características se desprenden de la definición:

–el salario lo paga el empresario. Este es el elemento subjetivo.

–salario es una serie de percepciones económicas en dinero o en especie. Salario en especie es toda aquella remuneración que provoca un enriquecimiento patrimonial del trabajador que no sea dinero.

Ej. Pago de vivienda, plan de pensiones, etc...

–retribuye tiempo de trabajo efectivo y de descanso.

La definición de salario no es sólo un tema teórico, sino que en la practica afecta, también, a la Seguridad social.,etc.

2.–LAS FUENTES DE FIJACIÓN DEL SALARIO:

Los salarios se determinan en 3 niveles:

1º.–El Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

2º.–El Convenio Colectivo.

3º.–El Contrato de Trabajo.

1º.–El Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

El SMI lo establece el art. 27 ET que encomienda al Gobierno que cada año haga un Decreto, el cual debe tener en cuneta el IPC, la coyuntura económica, etc; ha de abrir un período de consultas con sindicatos.

El Gobierno no tiene obligación de subir el SMI conforme al IPC.

El alcance del SMI es absoluto. Se interviene así en el mercado.

El SMI del 2003 está en el Decreto 1426/02 y establece 15,04 € /día y 451,20 € al mes.

En caso de que se establezca por horas, la hora es, mínimo 3,51 €. Aquí, en principio, se piensa en un trabajador a tiempo completo. El de tiempo parcial deberá hacer la proporción.

2º.-El Convenio Colectivo.

Los CC pueden mejorar el SMI. Es la fuente principal de fijar las cuantías salariales. La negociación colectiva es el instrumento esencial en la determinación del coste del trabajo. Se puede determinar en los distintos niveles de negociaciones. El principal sector donde se negocian salarios es España es el sector provincia.

Los Convenios de Empresa tienen un ámbito de negociación. Así, hay empresas donde el salario se fija por convenios de empresa.

Hay un debate abierto en relación con el sector de negociación de los salarios.

–la posición sindical, que defiende el sector provincia. Garantiza un salario homogéneo.

–la posición contraria, que defiende la fijación de salarios por Convenio empresa.

En el salario de convenio se suelen establecer unas:

–cláusulas de revisión salarial. Supone que el CC va a durar más de un año y se prevé cláusulas de revisión salarial para mantener el poder adquisitivo del trabajador en función de la subida del IPC.

–otras cláusulas. Son las que entienden que dentro del propio año se fija una cantidad de salario, luego se ve lo que ha subido el IPC real y se sube.

–Cláusulas de descuelgue salarial: art. 82.3 ET. Posibilidad de modificar el salario del convenio por distintas circunstancias.

Con esto vemos que el salario tampoco es un instrumento rígido.

Estas cláusulas deben estar en todos los CC. Significa esta cláusula que el salario del sector puede ser modificada en la empresa, normalmente a la baja, cuando existan dificultades económicas en la empresa. Por tanto, la empresa que está en dificultades económicas pagará salarios bajos.

Se da libertad para establecer los procedimientos para llevar a cabo estas cláusulas de descuelgue.

El legislador establece un supuesto en donde el CC no haya previsto el descuelgue salarial. Así, el art. 82 ET establece que:

a.–la exigencia de un acuerdo de empresa donde se determine la dificultad económica de esa empresa. Si no hay acuerdo, la comisión paritaria del convenio del sector puede acordar que se está en una dificultad económica.

b.–una vez acordado lo anterior, existe la necesidad de firmar un acuerdo de empresa determinando el salario que se pasará a cobrar. Si no hay acuerdo, no se puede modificar el salario.

Las consecuencias de esta cláusula de descuelgue salarial son:

–amoldar los salarios a la situación económica de la empresa.

–que la empresa no despidan a trabajadores a causa de la mencionada dificultad.

Otra cuestión referente al salario convenio es la denominada doble escalada salarial: se establecen salarios diferentes dependiendo de la fecha de incorporación a la empresa. Esto crea la doble escala salarial y supone que un trabajador va a tener un salario a la hora de realizar un trabajo y otro trabajador que ingrese en la empresa mas tarde, recibirá un salario inferior realizando el mismo trabajo.

Aquí hay diversas sentencias que provocan un terreno de inseguridad en referencia a esto. El TC en sentencias recientes acepta la doble escala salarial. Y más allá de la aceptación jurídica, lo que es una realidad es la aceptación sindical de la doble escala salarial.

Apuntar , también, que la relación del salario convenio con el SMI nos lleva a la absorción y compensación. Art. 27.1 ET si el SMI es X y el salario convenio es Y y el SMI se sube a Z, el salario de convenio no sube en esa proporción. Eso se corrige con la cláusula de revisión salarial conforme al IPC.

3º.-El Contrato de Trabajo.

El contrato de trabajo siempre puede mejorar el salario del convenio. Ese salario colectivo se puede mejorar por pacto individual de un trabajador. Es un derecho individual. Es lo que se denomina una C+b salarial. La C+b se rige por el principio de C+b significa que lo pactado individualmente prevalece frente a cualquier cambio normativo.

Aquí también opera la absorción y compensación: una subida del salario convenio no implica una subida automática de la misma cantidad en el salario contrato.

3.-ESTRUCTURA DEL SALARIO:

El salario fijado en convenio se divide en :

i.-salario base.

ii.-complementos salariales.

i.-salario base.

Es la retribución fijada, normalmente, por la unidad de tiempo básica por la realización de un trabajo.

Se determina, bien por hora, por semana, por mes o por año. Lo normal será por hora, día, semana o mes y se conecta con el grupo profesional. Se elaboran tablas salariales básicas en las que viene el salario base para cada nivel retributivo.

ii.-complementos salariales.

Son retribuciones que se suman al salario base, porque concurre una determinada causa específica.

Los CC suelen establecer numerosos complementos. La tendencia es a reducir los salarios base e incrementar los complementos salariales.

Se pueden dividir en función de:

-circunstancias personales:

**complemento antigüedad:* se cobra un plus salarial a medida que se incrementa su antigüedad en la empresa.

**plus de polivalencia.*

**plus por titulación, etc.*

–circunstancias relativas al puesto de trabajo:

**plus de peligrosidad.*

**plus por turno.*

–circunstancias en función del rendimiento en la empresa:

**productividad.*

**puntualidad.*

**plus por bajo absentismo, etc.*

–circunstancias relacionadas con la participación de beneficios en la empresa:

cuando una empresa marcha bien puede repartir dividendos entre sus trabajadores que rinden.

El salario bruto es todas las percepciones salariales son las pertinentes retenciones.

El salario neto es el salario con las retenciones.

4.–CUMPLIMIENTO DEL SALARIO:

Art. 29 ET. La empresa se obliga a pagar el salario y, también, a ser puntual en el pago, que viene definida por el pacto existente entre trabajador y empresario. El máximo es un mes.

La impuntualidad supone un incumplimiento del contrato de trabajo y, ello implica, un 10% de interés por los retrasos.

La forma de pago se deja a elección, pero lo normal es por transferencia bancaria. Es fundamental el documento de pago: la nómina. Es la prueba fundamental en caso de litigio.

XXXXXXXXXX FALTA DÍA 8-5-03 XXXXXXXXXXXXX

–LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:

Es la interrupción de los efectos del contrato durante un tiempo debido a un hecho determinado. Supone una paralización del desarrollo normal del contrato. Implica la exoneración de las obligaciones del CT por ambas partes: el trabajador no trabaja y el empresario no paga salario.

De esto se deducen cuatro notas:

a.–la suspensión siempre viene determinada por una circunstancia. Art. 45 ET enumera una serie de causas de suspensión del CT. Hay causas, por tanto, legales: las del art. 45 ET; y causas vía convenio o contrato que puede ampliar las causas.

b.–la temporalidad de la misma. Son situaciones marcadas por unas situaciones limitadas. La duración

temporal viene determinada por las causas.

c.-la interrupción de las obligaciones de las partes. El CT está vigente aunque esté en suspenso, y, por tanto, se mantienen deberes de buena fe.

d.-existencia de un derecho de reserva del puesto de trabajo del trabajador. El trabajador recuperará el puesto de trabajo cuando termine la situación de suspensión.

- Causas del art. 45 ET:

1.-la incapacidad temporal del trabajador. Son todas las situaciones de accidente o enfermedad en las que el trabajador no puede trabajar. Así, el trabajador incapacitado solicita la baja médica; deja de trabajar, deja de percibir salario y se produce una suspensión del contrato de trabajo.

Además existe una prestación social que sustituye a este.

La prestación social tiene un límite de 12 meses, pudiéndose prorrogar 6 meses más. Así, 18 meses es el máximo de incapacidad temporal. Incluso se prevé que se puede añadir una prórroga de 12 meses en situaciones extremas.

Las incapacidades permanentes no suspenden el CT, sino que lo extinguen.

2.-la suspensión disciplinaria. Se suspende de empleo y sueldo al trabajador. Así, no trabaja, no cobra, pero tiene una suspensión del CT. Siempre en el marco del CC. Estos períodos van desde un día a un año.

3.-Huelga. Cuando un trabajador se adhiere a una huelga lícita se da una suspensión del puesto de trabajo. Lo que pasa es que no se cobra ni se trabaja. Aquí vemos que la suspensión defiende al trabajador huelguista. Si la huelga es ilegal se produce un incumplimiento del contrato de trabajo.

4.-cierre patronal. Cuando una empresa ante una situación de conflicto cierra sus instalaciones y, por lo tanto, los contratos de los trabajadores quedan en suspenso.

5.-suspensión económica/ organizativa. Una empresa en crisis puede optar por solicitar a la administración laboral la suspensión de las actividades laborales por causas del art. 47 ET. Aquí, hay suspensión del CT del trabajador. Durante la suspensión actúa la prestación por desempleo.

6.-la privación de libertad hasta sentencia condenatoria. La prisión provisional no extingue el contrato, sino que hay suspensión hasta que hay una sentencia. Aquí, se protege la presunción de inocencia.

7.-causas de mutuo acuerdo. Empresa y trabajadores siempre pueden negociar suspensiones del CT.

***Excedencias:**

2 tipos:

a.-Forzosa.

b.-Voluntaria. En las dos hay suspensión del CT.

a.-Forzosa.

Cuando el trabajador tiene que ejercer un cargo público. Se suspende el CT y hay una reserva del puesto de

trabajo, tanto en empresa privada como en la administración.

Lo mismo sucede con los dirigentes sindicales. Se sitúan en situación de suspensión del CT en su empresa.

b. –Voluntaria.

Es la que solicita el trabajador. Está en el art. 47 ET. Han de concurrir:

*una año de antigüedad en la empresa.

*con el año, puede pedir una excedencia de 2 a 5 años. No tiene reserva del puesto de trabajo, sino que hay una expectativa de vacante, es decir, la empresa se compromete a reincorporarle siempre que haya una vacante en su puesto de trabajo.

*cuando se termina una excedencia voluntaria han de pasar 4 años para pedir otra.

La suspensión se utiliza en las políticas de conciliación familiar y laboral.

Así, la suspensión que se utiliza para proteger intereses familiares y los permisos retribuidos. La diferencia entre ambas es que en la suspensión no se cobra, en la otra sí.

La UE a través de la directiva 92/85 sobre embarazo y la directiva sobre permisos parentales que obligan a todos los Estados a tener un mínimo de ordenación sobre esto.

Esta política de conciliación familiar y laboral es una política europea. Así, en España estas políticas de conciliación familiar y laboral están en el ET y se refuerzan con la ley 39/99 que desarrolla las directivas de la UE.

En el ET en su art. 48 y 37 se contemplan la conciliación familiar y laboral.

De este marco jurídico vigente se desprende 4 líneas de actuación:

- 1.–medidas de protección del embarazo
- 2.–medidas de protección de la maternidad o paternidad biológica.
- 3.–medidas de protección de la adopción y acogimiento de menores.
- 4.–medidas de protección del cuidado de familiares.

- 1.–medidas de protección del embarazo:

Hay protección específica en la LPRL (art. 96). Tiene que haber un apartado en el plan de prevención sobre la salud de los trabajadores embarazadas. De esta premisa, se pasa a que el empresario irá adaptando las condiciones laborales a la situación de la embarazada.

Puede ocurrir que, la trabajadora pase a desempeñar otras funciones en virtud de un certificado médico (movilidad funcional ordinaria). Si esto no se pudiera, se pasaría a una movilidad extraordinaria fuera de su grupo profesional. Si esto tampoco se pudiera se pasará a una suspensión del CT para preservar su salud por la posibilidad de riesgo.

También están los permisos para realizar técnicas de preparación al parto o exámenes médicos que son

retribuidos.

2.-medidas de protección de la maternidad o paternidad biológica.

Pretende proteger al padre, madre e hijo. Se hace a través de:

*suspensión del CT por maternidad que dura 16 semanas de las que 6, necesariamente, deben ser tras el parto. Hay reserva del puesto de trabajo. Se cobra prestación salarial.

También lo puede disfrutar el padre, pero en situaciones en las que concurran los requisitos de que el padre y la madre trabajan y que respetando las 6 semanas que son de la madre, las 10 semanas restantes se las pueden repartir entre la madre y el padre.

Como reforma se ha propuesto un permiso de paternidad desvinculado del tiempo de la madre.

*reducción de la jornada: toda madre/ padre tiene derecho a reducir su jornada entre 1/3 y la mitad para atender las necesidades familiares. Esto conlleva que el CT a tiempo completo pase a CT a tiempo parcial lo que nos lleva, también, a una reducción del salario.

*permisos por lactancia: permisos retribuidos para madres/ padres con un hijo menos de 9 meses. Se reduce la jornada una hora.

*excedencia por cuidado de hijos: cuando se agota el permiso por maternidad, se puede pedir una excedencia. Así, habría 16 semanas mas la excedencia.

En el primer año se reserva el puesto de trabajo, pero no se cobra prestación social los dos años siguientes se tiene una expectativa de vacante.

El padre tiene dos días de permiso retribuido.

3.-medidas de protección de la adopción y acogimiento de menores.

Existe política de no discriminación a los que adopten hijos menores de 6 años o mayores de 6 años discapacitados. Tiene la misma regulación como la anterior.

4.-medidas de protección del cuidado de familiares.

Están pensadas para situaciones de incapacidad de padre /madre o abuelos y que no tienen renta. Se da una excedencia de un año con reserva de puesto de trabajo. No se cobra ni salario ni prestación social.

Existe aquí, también, el derecho a reducir jornada en 1/3 o mitad con la correspondiente reducción del salario.

LECCIÓN 31.- LA EXTINCIÓN DEL CT (I)

1.-CUADRO INTRODUCTORIO:

Extinción del CT es la terminación de la relación contractual. La extinción del CT se diferencia de la suspensión en que en la extinción el CT termina con carácter definitivo y permanente.

En nuestro ordenamiento existe un principio de causalidad de extinción del CT, es decir, para que un CT finalice debe existir una causa legal prevista por el ordenamiento. Al extinción del CT no es libre, sino ordenada.

Este principio tiene la intención política de fomentar la estabilidad en el empleo.

En los sistemas donde hay causa no existe el despido libre.

Cuando existe un sistema de causas, el despido es causal y se debe justificar.

El art. 49 ET regula las causas. Se pueden dividir en:

1.-las causas que tiene en común la voluntad conjunta de empresario y trabajador de poner final a la relación contractual.

a.-término final.

b.-condición resolutoria.

c.-mutuo acuerdo extintivo.

2.-imposibilidad de la empresa de continuar la actividad productiva.

d.-incapacidad del empresario persona física.

e.-jubilación del empresario.

f.-fallecimiento del empresario.

g.-quiebra de la empresa.

3.-imposibilidad del trabajador de continuar la prestación laboral.

h.-incapacidad del trabajador.

i.-jubilación del trabajador.

j.-fallecimiento del trabajador.

4.-la voluntad unilateral del trabajador.

k.-dimisión.

l.-abandono.

m.-extinción en supuestos de traslado.

n.- extinción en supuestos de modificación de las condiciones del trabajo.

ñ.-resolución contractual por incumplimiento del empresario.

5.-voluntad unilateral del empresario: DESPIDO.

o.-despido disciplinario.

p.-despido económico.

–despido económico colectivo.

–despido económico objetivo.

q. –despido objetivo.

r. –despido por fuerza mayor.

1. –las causas que tiene en común la voluntad conjunta de empresario y trabajador de poner final a la relación contractual.

a. –término final.

Se determinará en el momento de firmar el CT. Es una previsión de la ruptura de esa relación contractual.

El art. 15 y 11 del ET determinan una serie de contrato de trabajo que a su vez determinan un término final:

|*contrato de obra.

*contrato eventual.

*contrato interino.

*contrato por inserción

*contratos formativos.

*contratos prácticas.

*contratos para la formación.

*contratos de relaciones especiales.

*ETT's.

Cuando se llega al término final se ha de denunciar, porque si no, no se rompe la relación contractual . por tanto, la falta de denuncia , se prolonga el CT hasta su duración máxima. Y si llegada la duración máxima tampoco se denuncia se convierte en indefinido.

Cuando finaliza el CT se ponen en marcha los mecanismos de compensaciones económicas.

b. –condición resolutoria.

Es fijar en el CT desde el inicio un acontecimiento incierto que haga extinguir la relación contractual. Si se produce este acontecimiento el CT se termina, sino, no.

Están permitidos en nuestros ordenamientos, pero con unos límites:

–hecho ilícito.

–hecho determinado.

–no debe dar lugar a abuso por parte del empresario.

–no deben ser utilizadas para eludir el régimen jurídico del despido.

Así, el espacio que tienen en nuestro país las condiciones resolutorias es mínimo. De esta manera se utiliza en:

–los inmigrantes en relación con la obtención del permiso de trabajo.

–si no se llega a un determinado rendimiento se extingue el CT.

c.–mutuo acuerdo extintivo.

Es un pacto entre empresario y trabajador de ruptura de la relación contractual. Tanto empresario y trabajador pueden romper en cualquier momento la relación.

El mutuo acuerdo puede provenir de la propia empresa o, incluso, del propio trabajador. En todo caso, debe haber siempre un pacto. Es fundamental. En él, estarán las condiciones de la extinción.

El mutuo acuerdo está presente en las prejubilaciones: un trabajador de 52–55 años que en un marco económico se le hace una oferta de X indemnización, se le garantiza un período de desempleo y la empresa cuando termina el desempleo surgen diferentes ofertas:

–pago de salario sin trabajar.

–que la empresa cotice por ese trabajador.

Una vez que llegue a la edad de jubilación se le paga la pensión.

Esto es un mutuo acuerdo.

En los mutuos acuerdos siempre se entrega un finiquito. Para firmar el finiquito, el trabajador puede solicitar la presencia de un representante de trabajadores. Si no hay presencia del representante, el trabajador luego puede impugnar en los tribunales.

2.–imposibilidad de la empresa de continuar la actividad productiva.

d.–incapacidad del empresario persona física.

La incapacidad debe ser permanente a efectos de SS. Se puede declarar la incapacidad por los tribunales.

La incapacidad debe venir dada por un documento. Ello conduce a una situación en la que los trabajadores no tienen empresario, entonces puede ocurrir que:

–los CT se extinguen con indemnización de un mes de salario.

–trasmitir la empresa a un tercero con la subrogación de los CT. Aquí se mantienen los CT.

e.–jubilación del empresario.

A partir de los 65 años, un autónomo se puede jubilar. Es un derecho, no un deber. Cuando se jubila cobra una

pensión.

Así, si la empresa se cierra por jubilación puede ocurrir:

–los CT se extinguen con indemnización de un mes de salario.

–trasmitir la empresa a un tercero con la subrogación de los CT. Aquí se mantienen los CT.

f.–fallecimiento del empresario.

Si el empresario fallece, dentro de la herencia está la empresa, y los herederos tienen dos opciones:

–los CT se extinguen con indemnización de un mes de salario.

–trasmitir la empresa a un tercero con la subrogación de los CT. Aquí se mantienen los CT.

g.–quiebra de la empresa.

Las quiebras empresariales son despidos económicos.

3.–imposibilidad del trabajador de continuar la prestación laboral.

h.–incapacidad del trabajador.

Debe ser una incapacidad , al menos, permanente –total, absoluta o gran invalidez–. Estas tres incapacidades extinguen el CT.

Así, la SS le pagará una pensión. Para ello, debe existir un documento oficial de la SS a la empresa, la que denunciará el CT y lo extinguirá sin indemnización.

i.–jubilación del trabajador.

Conlleva una decisión del trabajador de dejar su trabajo y pasar a cobrar pensión.

La jubilación es, en principio, un derecho del trabajador. La edad en España es de 65 años.

La jubilación anticipada: son jubilaciones con pensión menor. En ocasiones la empresa ofrece una indemnización que estimula la jubilación anticipada. Es lo que se conoce como la baja incentivada.

En cuanto a la jubilación forzosa, el ET daba pie a los CC a establecer a la jubilación forzosa. Esto se llevó al TC y lo calificó de constitucional, diciendo que los CC tenían capacidad para negociarlo.

La empresa no paga indemnización.

Esto creo un debate y en el 2001 se retiró la facultad a los CC sobre la jubilación forzosa. Aún así, esta cuestión sigue abierta.

j.–fallecimiento del trabajador.

El fallecimiento, lógicamente extingue el CT. En la negociación colectiva se suelen negociar indemnizaciones, pero la ley no dice nada.

4.-la voluntad unilateral del trabajador.

k.-dimisión.

Es una decisión personal del trabajador de dimitir.

Existe, en nuestro ordenamiento, la libertad de dimisión. Es un derecho. Por tanto, el CT no conlleva permanecer en la empresa indefinidamente; lo único que se pide es un preaviso a la empresa . en cuanto a este tiempo de preaviso, se remite al CC o a la costumbre, que suele ser de 15 días.

La decisión es irrevocable.

Consecuencias de la dimisión: no hay indemnización a priori. Ahora bien, se puede dar que un trabajador pacte individualmente.

Si se incumple el período de preaviso, la empresa suele no pagar los días trabajados.

l.-abandono.

El trabajador, se va de la empresa sin preaviso. Esto supone una voluntad extintiva.

El abandono debe producirse durante unos días, es decir, debe estar unos días sin dar señales de vida.

m.-extinción en supuestos de traslado.

En los traslados, el trabajador tenía la posibilidad de extinguir el contrato con un derecho a indemnización de 20 días/ por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.

n.- extinción en supuestos de modificación de las condiciones del trabajo.

A través del art. 41 ET, se decía que si se producen cambios en:

–jornada,

–horario,

–turnos,

el trabajador puede romper la relación contractual y cobra una indemnización de 20 días/ año con un máximo de 9 meses.

ñ.-resolución contractual por incumplimiento del empresario.

Es el derecho que tiene un trabajador a extinguir el CT cuando la empresa incumple sus obligaciones.

El supuesto típico de resolución contractual es el impago del salario o, incluso, la falta de puntualidad en el pago del salario. Este supuesto debe ser grave y reiterado.

También, puede haber reclamaciones por el salario debido de la empresa.

Cualquier otro incumplimiento del empresario puede derivar en una resolución contractual. Así, están los incumplimientos en materia de seguridad e higiene.

El art. 50 ET habla de la modificación de condiciones de trabajo que atenten contra la dignidad del trabajador y justifica una resolución contractual.

Otro supuesto que está dentro de art. 50 ET será cuando hay una sentencia que declara un traslado injustificado o condiciones de trabajo injustificadas, se puede devolver al trabajador a la situación anterior. Si tras la sentencia el empresario persiste en esto, se puede acceder a una resolución contractual y cobrar una indemnización de 45 días/ año con un máximo de 42 meses. A esto se le puede añadir otras indemnizaciones por otros daños.

5.-voluntad unilateral del empresario: DESPIDO.

El despido: en España hay un despido causal, no libre. Es decir, el empresario ha de alegar causa para despedir.

Hay dos sistemas de despido causal:

–de estabilidad real: cuando el despido es causal. Si no hay causa, el trabajador es readmitido

–estabilidad obligatoria: si no hay causa el empresario puede optar por readmitir o indemnizar. Al establecerse una indemnización aparece el coste del despido.

En España se ha optado por el modelo de estabilidad obligatoria.

o.-despido disciplinario.

Arts: 54–57 ET. Es un despido por incumplimiento con gravedad y culpabilidad contractual del trabajador.

El art. 54 ET enumera una serie de ejemplos:

–faltas repetidas de asistencia o puntualidad.

–indisciplina o desobediencia en el trabajo.

–la trasgresión de la buena fe.

–disminución continua y voluntaria del rendimiento.

–ofensas verbales o físicas al empresario,...

Ante un despido de este tipo, la empresa debe hacer una carta de despido, apuntando los hechos que justifican el despido.

A partir del momento en que se recibe la notificación se produce el despido: la carta tiene eficacia extintiva. Se abre también el período de impugnación del despido que es de 20 días.

A partir de aquí se abre un período de juicio. Entre impugnación y juicio suele aparecer un acto de conciliación que soluciona la controversia sin llegar a juicio.

En la sentencia de un despido disciplinario, el juez podrá declarar el despido:

–procedente: es el que tienen causa. Confirma la extinción del CT. No se cobra ninguna indemnización.

-improcedente: cuando no existe causa o cuando no se cumplió debidamente la forma del despido (despidos verbales, faltas en la carta de despido,...). la consecuencia es que la empresa puede optar por:

*readmitir.

*indemnizar: le paga 45 días/ año con un máximo de 42 mensualidades.

Antes de la reforma se daban también los salarios de tramitación. Ha esto hay una excepción: los representantes de los trabajadores son los que deciden si vuelve o se va con indemnización.

-nulo: es cuando se vulneran derechos fundamentales del trabajador. La nulidad conlleva la readmisión y, además, se pagarán los salarios de tramitación.

p.-despido económico.

En España, desde el 94 existen 2 regímenes jurídicos en los despidos económicos. Las causas del despido económico son:

-*económicas:* art. 51 ET. Cuando hay situaciones de crisis económica de la empresa. Justifica despidos.

-*Técnicas, organizativas o de producción:* suceden cuando hay reordenaciones internas de la empresa o por circunstancias de mercado, y necesita reducir plantilla.

El ordenamiento lo permite siempre que se justifique.

En ambas causas debe existir una conexión entre la causa y el despido.

-*las quiebras.*

Los despidos por estas causas pueden ser:

- **despido económico colectivo:** cuando se despiden a:

- + 10 trabajadores en empresas de 100T.

- + 10 % trabajadores en empresas de 100-300 T.

- + 30 trabajadores en empresas de + 300 T.

- Quiebras de empresas de + 5 trabajadores.

El límite temporal a esto es de 90 días.

Se caracteriza porque se abre un expediente de regulación de empleo:

- un período de consultas con los representantes para negociar las consecuencias de los despidos.

- la indemnización es de mínimo de 20 días/ año.

Si se llega a un acuerdo, se ejecuta el acuerdo. Si no hay acuerdo, la empresa debe acudir a la autoridad laboral para solicitar los despidos.

- **despido económico objetivo:** cuando son menores a lo anterior. La lógica aquí es muy parecida al despido disciplinario: basta con un carta de despido. Ha de ir unida una indemnización de 20 días/ año con un máximo de 12 meses. Ante esta decisión, el trabajador en 20 días puede impugnar. Así, se abre un período de conciliación y si no, hay conciliación se pasa al juez que podrá declarar el despido como:

–procedente. Hay causa. Indemnización de 20 días.

–Improcedente: no hay causa. El empresario tiene que readmitir o indemnizar:

*en contratos de fomento de la contratación indefinida la indemnización es de 33 días/ año con un máximo de 24 meses.

*otros contratos: 45 días/ año máximo 42 mensualidades.

Los representantes de los trabajadores pueden elegir.

–Nulo: cuando no hay forma. Falta de indemnización con la carta. Vulneración de derechos fundamentales. Aquí, hay readmisión automática del trabajador.

q.–despido objetivo.

Causas:

–bajo rendimiento involuntario.

–falta de adaptación ante una modificación.

–tecnológica.

–por absentismo justificado.

(igual que el despido económico objetivo).

r.–despido por fuerza mayor.

Situaciones imprevisibles. Es reconducible al despido colectivo.

La reforma de diciembre 2002, Ley 45/ 2002.

Da una posibilidad al empresario de despedir al trabajador y de reconocer desde un principio la inexistencia de causa del despido y, así, la improcedencia del mismo. Debe depositar en el juzgado de lo social el coste de la indemnización del despido (45 días o los 33 días). El trabajador tienen derecho a cobrar esa indemnización . cuando cobra se acaba todo.

Esta reforma descausaliza el despido. Es un despido cuasi-libre pagado. Abaratar el coste del despido, porque antes se cobraba desde la carta hasta la sentencia los salarios de tramitación.

Los salarios no se han recuperado: se los queda la empresa.

Se reducen litigios. Se puede ir a juicio vía despido nulo.

Vamos hacia un sistema de flexibilidad de salida del trabajador en la empresa.

100