

1. ¿Qué es el Derecho?

Unidad Didáctica III



¿Qué es el Derecho?



Imaginaos un mundo donde todos quisieran hacer lo que consideraran más oportuno; imaginaos un mundo sin reglas, sin normas y sin indicaciones generales sobre cómo comportarse o convivir. Sería difícil de manejar. Cada día, millones de personas, cuando comienzan sus actividades, están sujetos a muchas normas y reglas. Estas normas y reglas, en algunos casos, afectan sólo a una familia, a un barrio, a una ciudad, a una región, a un país e incluso a grupos de países. Normalmente, todas estas normas se formalizan (esto es, se ponen por escrito) de cara a que sean conocidas por todos. Cuando esto sucede estamos ante las leyes.



Pues bien, la disciplina que estudia todo este conjunto de normas formalizadas se denomina **Derecho**. Así, el Derecho se puede definir como el conjunto de normas, reglas y principios que regulan las relaciones sociales que la convivencia humana, en cada momento histórico, ha hecho necesarias.

Si en las sociedades primitivas bastaban unas pocas y sencillas normas, a medida que las sociedades han ido evolucionando, ha sido necesario ir creando nuevas reglas que regulasen los intereses y conflictos que iban apareciendo.



El derecho del trabajo



1.1. Concepto de norma jurídica.

Unidad Didáctica III



Concepto de norma jurídica.

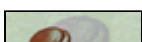
Para que la convivencia humana sea posible, hacen falta una serie de normas que regulen los intereses de las personas que componen la sociedad.

Estas normas deben tener el respaldo del poder político, para que sean de obligado cumplimiento. De esta manera, llegamos a las **normas jurídicas**, que pueden ser de dos tipos:

- *Imperativas*, que obligan a hacer algo o abstenerse de hacerlo.
- *Dispositivas*, que pueden ser modificadas por la voluntad de las partes



Así, las normas jurídicas son mandatos u órdenes mediante las que se prescriben las conductas que han de realizar obligatoriamente aquellos sujetos que se encuentran en situación o circunstancia típica regulada por las propias normas.



El contenido directivo de las normas jurídicas se encuentra polarizado en torno a dos núcleos centrales: un deber de realizar determinadas conductas y una condición o supuesto

al que se supedita el nacimiento de ese deber. El primero es identificado habitualmente como *consecuencia jurídica*, al segundo se le designa por lo general con el nombre de *supuesto de hecho*.

El derecho del trabajo



1.2. Clasificación del Derecho.

Unidad Didáctica III



Clasificación del Derecho.



Existen normas para todo; por ello, es habitual comentar que los expertos en Derecho tienen que saber de todo. El Derecho intenta cubrir, con sus normas, los diferentes campos en que se desenvuelve la actividad humana. Así, según las parcelas que abarca, se puede clasificar en **Derecho Público** y **Derecho Privado**.



El Derecho Público lo constituyen las normas que regulan la actividad del Estado de los Entes Públicos - Ministerios, Ayuntamientos, Comunidades Autónomas...- entre sí, y las actividades que realizan con los particulares cuando actúan de forma oficial (por ejemplo, las normas penales, las tributarias, la normativa de oposiciones para ingresar en la Administración Pública).

Según las especialidades que regula se subdivide en:

- **Derecho Constitucional** (se ocupa de cómo realizar las normas jurídicas),
- **Derecho Fiscal** (se encarga de los impuestos o tributos),
- **Derecho Internacional Público** (regula las relaciones entre Estados),
- **Derecho Administrativo** (regula el trabajo de la administración pública),
- **Derecho Penal** (regula los delitos) y
- **Derecho Procesal** (regula los procedimientos de la administración de justicia).



El Derecho Privado está constituido por las normas que regulan las actividades de los particulares entre sí - relaciones familiares, laborales, mercantiles...- y las de éstos con el Estado y Entes Públicos cuando actúan de forma privada (por ejemplo, un contrato laboral del SAS con un médico o enfermera).

El Derecho Privado, según las especialidades que regula, se subdivide en:

- **Derecho Civil** (regula las actividades entre las personas individual y privadamente),
- **Derecho Mercantil** (regula las actividades mercantiles),
- **Derecho Internacional Privado** (regula las relaciones entre particular a nivel internacional) y
- **Derecho Laboral** (regula las relaciones laborales), que es el que nos ocupará a continuación.

¿Cómo conseguimos hacer valer nuestros derechos cuando los creemos lesionados?

Para conseguir que se reconozcan los derechos o que se establezcan las obligaciones que regulan las diferentes especialidades del Derecho se necesitan, cuando no se ha acudido a sistemas de Conciliación, Mediación o Arbitraje, normas que regulen los procedimientos judiciales para hacer efectivos esos derechos y obligaciones: es lo que constituye el **Derecho Procesal**. Es un derecho público, porque interviene un órgano del Estado: el Poder Judicial. La ley procesal que regula los diferentes procedimientos



para que los trabajadores y empresarios puedan defender sus derechos e intereses legítimos ante los jueces y tribunales es la Ley de Procedimiento Laboral. La actual se ha aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995 de 7 de abril (BOE del 11).



Autoevaluación



Las normas jurídicas que pueden ser modificadas a voluntad de los interesados, se denominan:

- ☐ a) Normas imperativas
- ☐ b) Normas dispositivas

Comprobar



Cuál de las siguientes especialidades pertenece a la rama del Derecho Privado:

- ☐ a) Derecho Fiscal
- ☐ b) Derecho Penal
- ☐ c) Derecho Civil

Comprobar



Las normas que regulan los procedimientos judiciales para hacer valer nuestros derechos ante un tribunal, se regulan en el

- ☐ a) Derecho Constitucional
- ☐ b) Derecho Procesal
- ☐ c) Derecho Administrativo

Comprobar



Para saber más:

Portal Jurisweb: <http://www.jurisweb.com/>

Portal Iustel: <http://www.iustel.com/>

El derecho del trabajo



2. El Derecho del Trabajo

Unidad Didáctica III



El Derecho del Trabajo



Como ya hemos visto, el Derecho lo impregna todo, incluso las relaciones denominadas laborales ya que se dan en el trabajo y más concretamente, las relaciones que se dan entre los empresarios y los trabajadores que tienen a su cargo. Son muchos los empresarios y muchísimos más los trabajadores que cada día están sujetos a las normas de las que se ocupa el denominado Derecho del Trabajo. Así, éste se ocupa de la especialidad del Derecho que regula las relaciones laborales, individuales o colectivas que se dan en el trabajo dependiente y por cuenta ajena.



Así, podemos definir el Derecho del Trabajo como el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones que se crean con ocasión del trabajo libre y voluntario prestado en condiciones de dependencia y por cuenta ajena.



Para saber más:

Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

http://www.iustel.com/revistas/detalle_revista.asp?id_revistas=12

El derecho del trabajo



2.1. Antecedentes históricos

Unidad Didáctica III



Antecedentes históricos



Históricamente, han existido tantos regímenes de trabajo por cuenta ajena como sistemas de producción económica. Así, el sistema de producción esclavista se basaba en el derecho de propiedad sobre el esclavo; el sistema de producción gremial se correspondía con las relaciones establecidas en las ordenanzas de los gremios en las que se fijaban desde las técnicas de trabajo hasta el número de empleados y sus categorías: aprendices, oficiales y maestros.

Con las revoluciones burguesas de finales del siglo XVIII y principios del XIX y la consiguiente aparición de las sociedades capitalistas, se produce un cambio en las relaciones de

producción y se sientan las bases para que el intercambio de trabajo por salario se fundamente, en teoría, en las notas de voluntariedad y libertad.

El **Código Civil** creado en España en 1889, basa las relaciones entre particulares en la igualdad de las partes, manifestada en el contrato como acuerdo libre de voluntades.



En los inicios del sistema económico capitalista, no existía el Derecho del Trabajo como disciplina autónoma reguladora de las relaciones laborales, sino que éstas se regulaban a través del

contrato civil de *arrendamientos de obras o servicios* (art. 1544 Código Civil: en el arrendamiento de obras o servicios, una de las partes se obliga a ejecutar una obra o a prestar a la otra un servicio por un precio cierto). Era, pues, en ese contrato civil donde se fijaban los derechos y obligaciones de las partes sin que el Estado interviniese para nada en la regulación de la prestación del trabajo.



Pero el contrato de arrendamiento de servicios, en esa época, se manifestaba falso en cuanto acuerdo fijado entre partes iguales. Los trabajadores y empresarios se encontraban en condiciones de absoluta desigualdad; los primeros, no podían asociarse para defender sus intereses y, si querían trabajar, se veían obligados a aceptar las condiciones de trabajo impuestas de manera total y

absoluta por el empresario.



El Derecho del Trabajo surge para compensar la desigualdad existente en la relación laboral, limitando los entonces poderes omnímodos del empresario, y siendo su finalidad la tutela del trabajador como parte más débil en la relación contractual.



Su aparición obedece, a la confluencia histórica de tres causas:

1. La revolución industrial
2. La reacción obrera ante la misma
3. La intervención del Estado en las relaciones laborales.





Las primeras normas estatales son para proteger a los grupos sociales más débiles: las mujeres y los menores, y los aspectos en los que más se había abusado: la jornada laboral y los trabajos penosos y peligrosos. En 1873, se dictan por primera vez en España normas prohibiendo el trabajo de los menores de 10 años y estableciendo en 8 horas la jornada laboral de los trabajadores menores de 15 años. En 1904 se establece el descanso dominical y en 1912 se prohíbe el trabajo nocturno a las mujeres.

La creación, en el

Tratado de Versalles, de la **Organización Internacional del Trabajo** (O.I.T.) y la entrada de España en la misma, supuso que entre 1920 y 1930, el Gobierno español ratificase numerosos convenios sobre: maternidad, desempleo, descanso semanal en la industria, indemnización por accidentes de trabajo, etc. En 1919 se establece la jornada laboral de 8 horas diarias y en 1920 se crea el Ministerio de Trabajo como administración especializada en la ordenación y vigilancia del cumplimiento de las nuevas normas laborales. La intervención estatal, con el tiempo, irá abarcando



nuevas materias, como salarios, y seguridad e higiene en el

trabajo. Respecto a los Sindicatos, éstos primero fueron considerados ilegales, luego tolerados y más tarde reconocidos legalmente. Lo mismo ocurrió con el derecho de huelga.



Con la finalización de la Guerra Civil, se inicia una nueva etapa en el Derecho del Trabajo español. El Fuero del Trabajo establece un nuevo modelo de relaciones laborales, atribuyendo al estado de manera absoluta la fijación de las condiciones de trabajo. Se prohíben los

sindicatos y se elimina la negociación colectiva, estableciéndose un sindicato único, el llamado sindicato vertical, al que obligatoriamente tenían que estar afiliados todos los trabajadores y empresarios. Desde 1942 el Ministerio de Trabajo regularía, a través de las Ordenanzas o Reglamentaciones de Trabajo, las condiciones mínimas de los distintos sectores o actividades productivas.



La Constitución de 1978 terminaría con el modelo laboral anterior, sentando las bases del actual sistema de

relaciones laborales, uno de cuyos ejes fundamentales es la negociación colectiva.

La primera norma de desarrollo constitucional en materia laboral es el Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980. Éste ha sufrido numerosas modificaciones con las sucesivas reformas laborales de los últimos tiempos.



Autoevaluación



El Derecho del trabajo regula las relaciones laborales derivadas del trabajo

- ☐ a) Por cuenta ajena
- ☐ b) Por cuenta propia

Comprobar



Cuál de las siguientes afirmaciones sobre el actual sistema de relaciones laborales no es correcta:

- ☐ a) Se basa en la negociación colectiva
- ☐ b) Fue aprobado por la Constitución en 1978

- ☐ c) Creó el sindicato vertical

Comprobar



El Derecho del Trabajo surge por la confluencia histórica de tres causas: La Revolución Industrial, la reacción obrera hacia la anterior y por...

- ☐ a) La creación del Ministerio de Trabajo
- ☐ b) La creación de la O.I.T. en el Tratado de Versalles
- ☐ c) La intervención del Estado en las relaciones laborales

Comprobar

El derecho del trabajo



3. Fuentes del Derecho del Trabajo

Unidad Didáctica III



Fuentes del Derecho del Trabajo



Actualmente, el Derecho del Trabajo emana de las normas que fijan tanto el Estado, como organismos internacionales y particulares para regular las relaciones laborales. A este conjunto de normas se les viene denominando Fuentes del Derecho del Trabajo



Las fuentes del Derecho del Trabajo son las normas que recogen la conducta que deben observar el trabajador y el empresario, así como los derechos y obligaciones que tanto los trabajadores como los empresarios deben respetar.



Las normas jurídicas son reglas generales dirigidas a una colectividad impersonal y a la vez están dotadas de coactividad (de obligado cumplimiento).



Las normas jurídicas son el resultado de la actividad reguladora para la que se encuentran legitimados determinados poderes sociales a los que denominamos poderes normativos; son el origen o la fuente de las normas. Existe una pluralidad de poderes normativos.

Haciendo referencia al Derecho del Trabajo existe básicamente un **poder normativo interno** y un **poder normativo internacional**.

Dentro del poder normativo interno nos encontramos 3 poderes normativos:

- Poder normativo del Estado. Con poder legislativo y poder reglamentario.
- Poder normativo de las partes o de los contendientes sociales: sindicatos y patronales que legislan a través de convenios colectivos.
- Poder normativo de las colectividades laborales informales. De este poder normativo emana una norma no escrita: la costumbre.



El poder normativo internacional lo detentan entes supranacionales como, por ejemplo, la UE o la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

En el Derecho del Trabajo o en cualquier rama del



ordenamiento jurídico se entiende por fuente:

- tanto las fuentes en sentido **material** (poderes sociales que pueden fijar normas jurídicas: Estado, sindicatos, patronal...)
- como también las fuentes en sentido **formal** (los instrumentos o las formas por medio de las cuales se establecen las normas).

El derecho del trabajo



3.1. Fuentes materiales

Unidad Didáctica III



Fuentes materiales

Los poderes y grupos sociales que pueden legislar en materia laboral y la denominación de lo que legislan, ordenados de mayor a menor jerarquía son los siguientes:

- Poder legislativo
- Poder ejecutivo
- Negociación colectiva



El derecho del trabajo



3.1.1. Poder Legislativo

Unidad Didáctica III



Poder Legislativo

El Parlamento es el órgano del Estado que más directamente representa al pueblo. Sus miembros son elegidos por todos los ciudadanos con derecho al voto y representan las diversas opciones políticas existentes en la sociedad.

El Parlamento ejerce la función legislativa, es decir, hace las leyes que ocupan el rango más elevado después de la Constitución; las demás normas, obligatoriamente, tienen que respetar lo establecido en las mismas.

El Parlamento elabora las leyes orgánicas y las leyes ordinarias.



Para saber más:

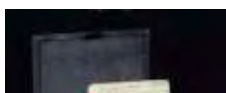
Congreso de los Diputados: <http://www.congreso.es/>
Senado: <http://www.senado.es/>



Las leyes orgánicas se diferencian de las ordinarias en que tienen que aprobarse por la mayoría absoluta del Congreso de los Diputados (como lo integran 350, tiene que aprobarse por un mínimo de 176 votos).



Las leyes ordinarias se aprueban por mayoría simple (la mitad más uno de los diputados presentes en la votación).



La Constitución exige que la regulación de los derechos fundamentales y las libertades públicas se realice a través de leyes orgánicas. Son leyes orgánicas, la Ley Orgánica de Universidades, Ley Orgánica de Calidad de la Enseñanza, la que regula la Libertad Sindical. Cuando se regule el derecho de

huelga tendrá que hacerse por ley orgánica, porque la educación, la sindicación y la huelga respectivamente son derechos fundamentales.

El Estatuto de los Trabajadores es una ley ordinaria.

El derecho del trabajo



3.1.2. Poder Ejecutivo

Unidad Didáctica III



Poder Ejecutivo



El Gobierno, para llevar a cabo sus funciones de administración, posee como instrumento principal la potestad reglamentaria (art. 97 de la CE), es decir, el poder dictar ciertas normas jurídicas, los reglamentos, que son de rango inferior a las leyes.

El Estatuto de los Trabajadores establece que las disposiciones reglamentarias desarrollen los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar.

Cuando los aprueba el Consejo de Ministros se llaman Reales Decretos y Órdenes Ministeriales cuando se aprueban por un Ministro (porque el Gobierno puede delegar en los Ministros su potestad reglamentaria). No obstante, en determinados casos, el



Gobierno puede establecer disposiciones legales que tienen el mismo rango que la leyes del Parlamento, pudiendo legislar a través de dos mecanismos: bien por delegación del Parlamento - en cuyo caso a esas leyes se les llaman Decretos Legislativos, o bien en casos extraordinarios y de urgente necesidad - a través de los Decretos-Leyes que tienen carácter provisional y deben ser convalidados por el Parlamento.



Para saber más:

Presidencia del Gobierno: <http://www.la-moncloa.es/>

El derecho del trabajo



3.1.3. La negociación colectiva

Unidad Didáctica III



La negociación colectiva

En el Derecho Laboral existe una fuente específica de poder normativo. Los grupos sociales a los que se atribuye ese poder son: las representaciones de los trabajadores y el empresario o sus representantes; y las normas que crean, cuando reúnen los requisitos de legitimación, se llaman convenios colectivos.



Para saber más:

UGT y Negociación Colectiva

<http://www.ugt.es/Negcol/negcol.html>

CCOO: <http://www.ccoo.es/>

CEOE: <http://www.ceoe.es/>

Confederación de Empresarios de Andalucía: <http://www.cea.es>



3.2. Fuentes formales

Unidad Didáctica III



Fuentes formales

Las fuentes formales del ordenamiento jurídico español son:

- Constitución
- Normas Comunitarias o internacionales
- Leyes
- Reglamentos
- Convenios colectivos
- Costumbres
- Principios Generales del Derecho

Las normas del Derecho del Trabajo están reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, en concreto en el artículo 3 párrafo 1º.



Características:

- Es una enumeración incompleta. No se contemplan ni las normas internacionales ni los Principios Generales del Derecho.
- Existencia de una fuente propia del Derecho del Trabajo: el convenio colectivo (a partir de 1995 es obligatorio). Ésta no va a existir en otras ramas del ordenamiento jurídico.
- El contrato del trabajo se incluye como fuente del Derecho del Trabajo en este artículo. El Contrato de Trabajo, como todo contrato tiene fuerza de ley entre las partes contratantes, no obstante, en esta rama del derecho, el contenido mínimo de la relación laboral viene determinado por las normas. Por este motivo, la voluntad de las partes tendrá escasa aplicabilidad como fuente reguladora de la relación laboral.
- En el Derecho del Trabajo existen determinadas normas que tienen un carácter de generalidad, esto es, que se dirigen genéricamente a todos los sujetos destinatarios del Derecho del Trabajo con independencia de su encuadramiento profesional o territorial, (ej.: Ley del ET). Por el contrario, existen normas que se refieren únicamente a ciertos grupos o sectores de trabajadores y empresarios delimitados por razones industriales, profesionales o territoriales (ej.: convenios colectivos).



3.2.1. La Constitución de 1978

Unidad Didáctica III



La Constitución de 1978



La Constitución proclama el trabajo como un derecho y como un deber del ciudadano.

Esto lleva a pronunciamientos sucesivos en la Constitución (CE), tanto de derechos laborales estrictos (derecho de huelga, derecho a la negociación colectiva, etc.), como de derechos generales que tienen una proyección laboral (derecho a la dignidad, a la no discriminación, a la tutela judicial efectiva (art. 24); todos los españoles tenemos derecho a acudir a un juicio y tener una serie de garantías, igual derecho a acceder a la justicia, se da tanto en el Derecho

Civil como en el Derecho del Trabajo.



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

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

1. Derechos fundamentales y libertades públicas. Entre los derechos fundamentales de la CE sólo tienen contenido específicamente laboral 2 de ellos:
 - A. Derecho de libertad sindical (art. 28.1)



El contenido de la libertad sindical comprende:

- Sentido positivo: el derecho a fundar sindicatos y el derecho a afiliarse al sindicato de tu elección, también comprende el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales.
 - Sentido negativo: nadie puede ser obligado a afiliarse a un sindicato.
- B. Derecho de huelga (art. 28.2): " Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad."
- Además de estos dos derechos fundamentales existen otros que tienen repercusión en las relaciones laborales:
- C. igualdad (art. 14)
 - D. libertad ideológica (art. 16)
 - E. tutela judicial efectiva (art. 24)
2. Derechos y deberes de los ciudadanos. Entre los Derechos y deberes de los ciudadanos destacan:
 - a. Artículo 35,1. C.E.: " *Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.*"
 - b. Artículo 37, 1. C.E.: " *La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.*"
 - c. Artículo 37, 2. C.E.: " *Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo (huelga). La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que pueda establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.*"
 - d. Artículo 38. C.E.: " *Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la*



productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación

3. Principios económicos y sociales. Encontramos los siguientes artículos:

- a. Artículo 40,1. C.E.: " *Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo.*"
- b. Artículo 40, 2. C.E.: " *Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.*"
- c. Artículo 41. C.E.: " *los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.*"
- d. Artículo 42. C.E.: " *El Estado velará especialmente por la salvaguardia de los derechos económicos y sociales de los trabajadores españoles en el extranjero y orientará su política hacia su retorno.*"



Para saber más:

Constitución Española de 1978

<http://www.congreso.es/funciones/constitucion/indice.htm>

Web de la Constitución Española: <http://www.constitucion.es/>

El derecho del trabajo



3.2.2. La Ley

Unidad Didáctica III



La Ley



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

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

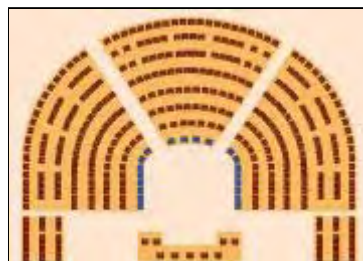
La Constitución distingue dos tipos de leyes: orgánicas y ordinarias.

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



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

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



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

El derecho del trabajo



3.2.3. Los Reglamentos

Unidad Didáctica III



Los Reglamentos



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

El derecho del trabajo



3.2.4. Las normas laborales de CCAA

Unidad Didáctica III



Las normas laborales de CCAA



La nueva organización territorial del Estado implantada en la CE plantea el problema de la distribución de competencias entre la potestad normativa del Estado y de las propias Comunidades Autónomas (CC.AA).

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



El derecho del trabajo



3.2.5. Otras fuentes

Unidad Didáctica III



Otras fuentes

La costumbre





La costumbre laboral es una norma que el Derecho del Trabajo comparte con otros sectores del ordenamiento jurídico.

El origen de la costumbre lo encontramos fuera del poder del Estado aunque su carácter de fuente del derecho dependa de la voluntad estatal.

- La costumbre laboral es aplicable única y exclusivamente cuando no exista ley.
- La costumbre no puede ser contraria ni a la moral ni al orden público para que sea lícita.
- Para poder hablar de costumbre laboral, ésta tiene que reunir dos caracteres:
 - a. Ser de carácter local. Quiere decir, que la costumbre aplicable en una localidad no puede ser válidamente alegada en otra localidad.
 - b. Ser de carácter profesional. Quiere decir que la costumbre utilizada en una determinada profesión no puede ser invocada fuera de la misma.

Jurisprudencia



La jurisprudencia es la doctrina legal reiterada del Tribunal Supremo.

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



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



Para saber más:

Jurisprudencia Tribunal Constitucional

<http://www.tribunalconstitucional.es/JC.htm>

Consejo General del Poder Judicial: <http://www.poderjudicial.es/>

El derecho del trabajo



3.3. Principios generales

Unidad Didáctica III



Principios generales



El Derecho del Trabajo está informado de unos principios propios. En esta rama del derecho resultan aplicables tanto los principios generales del derecho, comunes a todas las ramas del ordenamiento jurídico, como unos principios generales del derecho específicos. Los principios generales del Derecho del Trabajo:

- De norma mínima
- De condición más beneficiosa
- De irrenunciabilidad de derecho
- Pro-operario: cuando una norma laboral es susceptible de diversas interpretaciones deberá aplicarse lógicamente la que resulte más favorable al trabajador.

Los principios generales del Derecho del Trabajo inspiran todo el ordenamiento pero su mayor aplicabilidad práctica se encuentra en el momento de aplicar o interpretar normas.



El derecho del trabajo



3.4. Fuentes internacionales de la relación laboral

Unidad Didáctica III



Fuentes internacionales de la relación laboral

Nos estamos refiriendo a determinados textos que tienen carácter y alcance mundial. Estos textos tienen un contenido general, no exclusivamente laboral.



Entre otros textos o pactos internacionales conviene destacar:

1. [Declaración universal de derechos humanos.](#)
2. [Pacto internacional de derechos civiles y políticos](#)
3. [Pacto internacional de derechos sociales, económicos y culturales.](#)
4. [Convenio europeo de derechos humanos.](#)
5. [Carta social europea.](#)



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

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



El derecho del trabajo



3.4.1. La OIT

Unidad Didáctica III



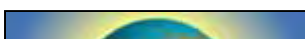
La OIT

La Organización internacional del trabajo (OIT).

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

Está compuesta por tres partes:

1. Representantes gubernamentales.
2. Representantes sindicales.
3. Representantes empresariales.



Su función principal es la de aprobar normas de carácter inte



de

convenios y recomendaciones.

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

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



Para saber más:

WebOIT:

<http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm>



El derecho del trabajo



3.4.2. La Unión Europea

Unidad Didáctica III



La Unión Europea

Con anterioridad, se denominaba Comunidad Económica Europea (CEE), después del [Tratado de Maastricht](#) se denomina Unión Europea (UE).

Sus instituciones fundamentales son:

1. [Parlamento Europeo](#).
2. [Consejo](#).
3. [Comisión](#)
4. [Tribunal de justicia](#).
5. [Tribunal de cuentas](#).



Estos órganos, se reparten de manera peculiar las funciones legislativas, judiciales y de control.



La UE está integrada por 15 países: Francia, Alemania, Italia, Bélgica, Países Bajos, Luxemburgo (estos países constituían la Europa de los seis), Irlanda, Dinamarca, Gran Bretaña, Grecia, en el año 1986 se integraron España y Portugal, y en 1995 Finlandia, Austria y Suecia. Desde mayo de 2004 la UE cuenta con 10 países más como son: República Checa, Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta y Polonia.



Al hablar de derecho comunitario hay que distinguir entre:

1. **Derecho Originario:** está integrado por los tratados fundacionales, tratados de adhesión, de anexión, el acta única europea, el tratado de Maastricht y el de Amsterdam.
2. **Derecho Derivado:** es el derecho adoptado normalmente por el Consejo y con carácter excepcional por la comisión. Los instrumentos normativos que integran este derecho son: los reglamentos y las directivas comunitarias.
 - a. **Reglamentos:** son disposiciones normativas de carácter general. Los destinatarios de los reglamentos en cuestiones laborales, administraciones públicas, empresarios y trabajadores. Son obligatorios y directamente aplicables a los estados miembros, una vez se publiquen en el diario oficial de las comunidades europeas.
 - b. **Directivas comunitarias:** son disposiciones de carácter obligatorio. Los destinatarios son los estados miembros, que quedan obligados a alcanzar los objetivos que se señalan en esas directivas. Éstas no son directamente aplicables sino que necesitan transponerse por los estados miembros en los plazos previstos en las directivas.





Para saber más:

Portal Unión Europea: http://europa.eu.int/index_es.htm

El derecho del trabajo



3.5. Orden jerárquico de las Fuentes formales

Unidad Didáctica III



Orden jerárquico de las Fuentes formales



Para que exista seguridad jurídica es necesario fijar una jerarquía normativa, la cual se garantiza tanto en la Constitución Española, como en el Art. 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Consecuencia de la ordenación jerárquica, es el sometimiento de las normas inferiores a las normas superiores. Este sometimiento se traduce en la ilegalidad de una norma inferior que contradiga lo dispuesto en una norma superior.

La jerarquía normativa de carácter laboral tiene dos vertientes:

La primera es la ***Jerarquía Estática***. Quiere decir que determinadas normas por su propia naturaleza, son superiores o inferiores a otras.

La segunda, es la ***Jerarquía Dinámica***. Quiere decir que el orden estático del que acabamos de hablar, se puede alterar en el momento de la aplicación de una norma, como consecuencia del principio de norma más favorable.



El derecho del trabajo



3.5.1. Jerarquía Estática.

Unidad Didáctica III



Jerarquía Estática.

Desde esta perspectiva, las normas laborales se estructuran de acuerdo con el rango formal de cada una de ellas. De conformidad con este criterio las distintas normas que componen el Sistema Español del Derecho del Trabajo se jerarquizan de la siguiente manera:

1. Disposiciones de Derecho Comunitario, que sean directamente aplicables (reglamentos).



2. La Constitución Española.
3. Los Tratados y Convenios Internacionales celebrados por España y publicados en el B.O.E.
4. Normas con rango de ley (Leyes Orgánicas, Ordinarias, Decretos Legislativos y Decretos Leyes).
5. Disposiciones Reglamentarias (Reglamentos).
6. Los Convenios Colectivos.
7. La Costumbre Laboral. Se aplica no sólo en defecto de ley sino también en defecto de disposiciones convencionales (convenios colectivos) o contractuales (contrato empresario - trabajadores).
8. Principios Generales del Derecho.

El derecho del trabajo



3.5.2. Jerarquía dinámica.

Unidad Didáctica III



Jerarquía dinámica.



Si la aplicación del Derecho del Trabajo estuviese presidida en exclusiva por el Principio de Jerarquía Estática, ello significaría la estabilización de la normativa laboral y la inviabilidad práctica de disposiciones que tengan rango jerárquico inferior, como por ejemplo los convenios colectivos.

Para evitar los efectos que se producirían aplicando única y exclusivamente la jerarquía estática, el Derecho del Trabajo ha creado un mecanismo corrector, que consiste en que las condiciones laborales que resultan efectivamente aplicables son las más favorables con independencia del rango superior o inferior de las normas que las contengan, por lo tanto, se aplicará según este principio, la norma más favorable al trabajador.



El derecho del trabajo



3.6. Principios de aplicación de las normas

Unidad Didáctica III



Principios de aplicación de las normas

Principio de norma más favorable

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

Principio de condición más beneficiosa.

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

En este supuesto nos encontramos ante la siguiente situación:

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



Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.



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

Principio de no discriminación en las relaciones laborales.

Según el art. 14 De la Constitución y el art. 17 del Estatuto de los Trabajadores.

Principio prooperario

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



Autoevaluación



La jerarquía dinámica está relacionada con el principio de:

- ☐ a) Condición más beneficiosa
- ☐ b) Irrenunciabilidad de derechos
- ☐ c) Norma más favorable

Comprobar



¿Qué principio del Derecho Laboral indica que cuando una norma tenga diversas interpretaciones, deberá elegirse la que más favorezca los intereses del trabajador?

- ☐ a) Condición más beneficiosa
- ☐ b) Norma más favorable
- ☐ c) Pro-operario

Comprobar

El derecho del trabajo



4. Órganos de Control Administrativo

Unidad Didáctica III

Órganos de Control Administrativo



Para poder aplicar y controlar el gran conjunto de normas, que como hemos visto, constituye el Derecho del Trabajo, es necesario contar con una serie de órganos e instituciones específicos para las relaciones laborales. Así, nos encontraremos con órganos que aplican la norma laboral (administrativos) y otros que controlan su aplicación (judiciales).



La Administración Laboral se estructura en los siguientes agentes:

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



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

Autoevaluación



Cuál de las siguientes funciones no corresponde al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales:

- ☐ a) Propuesta y ejecución de las directrices generales del Gobierno en políticas de empleo y Seguridad Social
- ☐ b) Elaborar y aprobar reales decretos y órdenes ministeriales
- ☐ c) Garantizar el cumplimiento de la normativa laboral

[Comprobar](#)

El derecho del trabajo



4.1. La Administración General del Estado

Unidad Didáctica III



La Administración General del Estado

La administración General del Estado: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. El Ministerio de Trabajo nace en 1820, desde 1920 hasta la actualidad el Ministerio de Trabajo ha tenido cambios sucesivos en su denominación; en un principio se le llamó Ministerio de Trabajo, posteriormente se le denominó de las siguientes formas: Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria, Ministerio de Trabajo Justicia y Sanidad, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y en la actualidad, desde el Real Decreto de Mayo de 1996 lo denominamos Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.



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



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

Organización Central, Organización Periférica, y Organización

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

Estos organismos institucionales, entre otros, son los siguientes:

1. [INEM](#): Instituto Nacional de Empleo (sin competencias en Andalucía, las tiene el [S.A.E.](#))
2. [Fondo de Garantía Salarial \(FGS\)](#)
3. [Instituto Social de la Marina](#)
4. [Tesorería General de la Seguridad Social](#)
5. Instituto de la Mujer y de la Juventud <http://www.mtas.es/injuve/>
6. [Consejo Económico y Social](#)

El derecho del trabajo



4.2. Inspección de trabajo

Unidad Didáctica III



Inspección de trabajo

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



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

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

Las funciones básicas son:

1. **Investigación y propuesta de sanción de las infracciones cometidas en la materia jurídico - laboral.**
2. **Asesoramiento técnico a trabajadores y a empresarios.**
3. **Mediación en conflictos colectivos (huelgas, cierres patronales, etc) .**



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

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



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



Para saber más:

Reales Decretos de Traspaso de la Administración Laboral a las CCAA:

http://www.map.es/servicios_al_ciudadano/politica_autonomica/cooperacion_autonomica/reales_decretos_de_traspasos/administracion_laboral-ides-idweb.html

El derecho del trabajo



5. Órganos de control judiciales

Unidad Didáctica III



Órganos de control judiciales



El Poder Judicial es uno de los tres poderes del estado. Su misión es juzgar y hacer ejecutar lo juzgado; además de controlar la legalidad de la actuación de la Administración y ofrecer a todas las personas la tutela efectiva en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos.



Todas las personas tienen derecho a acudir a los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos y a obtener una resolución que explique los motivos del fallo

judicial, aunque éste sea desestimatorio de la pretensión solicitada. Es lo que se llama derecho a obtener la tutela judicial efectiva, reconocido en el artículo 24 de la Constitución.



Los jueces y tribunales son órganos encuadrados en la Administración de Justicia, cuya función es el conocimiento y resolución de los conflictos laborales, declarando el derecho aplicable a cada caso concreto.



Sin embargo, al objeto de evitar lo que se ha llamado excesiva judicialización de los conflictos laborales, en los convenios colectivos y en los acuerdos marco, los representantes de los trabajadores y los empresarios o sus representantes pueden establecer mecanismos como la mediación y el arbitraje para la solución de conflictos colectivos derivados de la aplicación e interpretación de los convenios. Las comisiones paritarias de los convenios colectivos también tienen esa misión.

La organización y competencias de los **Tribunales laborales** es la siguiente:

- **Juzgados de lo Social:** su ámbito territorial es la provincia y son competentes para conocer los conflictos individuales laborales y de Seguridad Social y los conflictos colectivos y sindicales, en sentido amplio, siempre que los mismos no sobrepasen el ámbito de la provincia correspondiente.
- **Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de las Comunidades Autónomas:** conocen los recursos de Suplicación contra las sentencias de los Juzgados de lo Social, y de los conflictos colectivos y sindicales, en sentido amplio, cuyo ámbito exceda de una provincia, pero no sea superior al de la respectiva Comunidad Autónoma.
- **Sala de lo Social de la Audiencia Nacional:** conocen los conflictos colectivos y sindicales, en sentido amplio, cuando sean de ámbito territorio superior al de una Comunidad Autónoma.
- **Sala de lo Social del Tribunal Supremo:** conoce los recursos de casación contra las sentencias de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia y de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.





El **Tribunal Supremo** es el órgano de mayor rango jerárquico del Poder Judicial y extiende su competencia en todo el Estado.



Como existen 17 **Tribunales Superiores de Justicia** con 21 Salas de lo Social y éstas, al resolver los recursos de Suplicación pueden interpretar el derecho de manera distinta a otras, con el objeto de evitar la dispersión y contradicciones que pueden darse, en el sentido de que casos análogos tengan fallos contrarios, existe el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, por medio del cual el Tribunal Supremo declara cuál es la doctrina correcta de entre las diferentes declaradas por los Tribunales Superiores de Justicia.



Fuera del Poder Judicial, se encuentra el **Tribunal Constitucional**, que es el máximo intérprete de la Constitución. Resuelve los recursos de Amparo por violación de los derechos fundamentales y de las libertades públicas (en materia laboral hay numerosas sentencias recaídas en recursos de Amparo, sobre todo por vulneración del principio de igualdad de trato) y los de inconstitucionalidad de las leyes o disposiciones con fuerza de ley.



Para saber más:

Web Tribunal Supremo

<http://www.poderjudicial.es/tribunalsupremo/>

Asuntos de los Tribunales Superiores de Justicia

<http://www.poderjudicial.es/CGPJ/estad/pxweb/database/ej9501/TribunalSuperiordeJusticia/TribunalSuperiordeJusticia.asp>

Tribunal Constitucional: <http://www.tribunalconstitucional.es/>

Autoevaluación



El órgano judicial encargado de resolver los conflictos laborales individuales y colectivos surgidos en la provincia de Sevilla, y sin trascender a otros ámbitos, es:

- ☐ a) La Sala de lo Social del los Tribunales Superiores de Justicia de la Comunidad Autónoma de Andalucía
- ☐ b) El Juzgado de lo Social de Sevilla
- ☐ c) La Sala de lo Social del Tribunal Supremo



Comprobar



El recurso que resuelve la violación de los derechos fundamentales y las libertades públicas es

- ☐ a) El recurso de casación
- ☐ b) El recurso de amparo

Comprobar

El derecho del trabajo



6. Relaciones laborales reguladas

Unidad Didáctica III



Relaciones laborales reguladas



Todos aspiramos a conseguir un empleo en los próximos años, o bien a mantener el que tenemos. Pues bien, si ese empleo es a las órdenes de una sociedad o un empresario, habremos iniciado una relación laboral. Veamos a continuación, cuáles son las características de este tipo de relación.

La relación laboral que une al empresario y al trabajador se denomina relación laboral, y mediante ella el trabajador está obligado a prestar un servicio y el empresario a pagar o remunerar el mismo.

siguientes:

Las características de toda relación laboral son las

- **Voluntariedad.** El trabajador se compromete personal, libre y voluntariamente a prestar algún servicio y el empresario a retribuirlo, sin que nadie les obligue a ello.
- **Dependencia.** El trabajador debe prestar sus servicios sometido a las órdenes e instrucciones que reciba de su empresario, que podrá controlar si desarrolla adecuadamente la actividad encomendada.
- **Por cuenta ajena.** El trabajador no recibe directamente los frutos o el resultado de su trabajo, sino que, como compensación por los servicios prestados, percibe un salario.
- **Retribución.** La relación laboral implica que el trabajador debe recibir necesariamente por su trabajo una retribución. Por el contrario, no existe relación laboral cuando los servicios se prestan de forma gratuita.



El derecho del trabajo



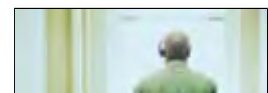
6.1. Relaciones laborales excluidas

Unidad Didáctica III



Relaciones laborales excluidas

No todas las actividades en las que se presten servicios se consideran actividades regidas por el Derecho del Trabajo. El Estatuto de los Trabajadores excluye de su regulación a:



- La relación de servicios de los funcionarios públicos.
- Los trabajos que se realicen por amistad, benevolencia o buena vecindad, como los que llevan a cabo los voluntarios de Cruz Roja, Amnistía Internacional.
- Los trabajos familiares desarrollados por el cónyuge, descendientes, ascendientes y demás parientes del empresario. No obstante, si fuera posible demostrar que dichos familiares realizan efectivamente una actividad asalariada, existiría una relación laboral.
- Agentes comerciales que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios siempre que respondan del buen fin de la operación.
- La actividad que se limite al mero desempeño del cargo de Consejero en una empresa que revista la forma de sociedad.
- Cualquiera otra que no reúna las características anteriores.



El derecho del trabajo



6.2. Relaciones laborales de carácter especial

Unidad Didáctica III



Relaciones laborales de carácter especial



Debemos distinguir además, las relaciones laborales comunes de las especiales: las relaciones laborales comunes son las reguladas por el Estatuto de los Trabajadores, mientras que las relaciones de carácter especial están recogidas en otras normas.

A grandes rasgos, podemos definir las relaciones especiales como aquellas relaciones laborales que presentan algunas peculiaridades respecto a las comunes. Entre otras, son relaciones laborales especiales las de:

- El personal de alta dirección.
- Las personas al servicio del hogar familiar
- Los deportistas profesionales
- Los artistas en espectáculo públicos
- Los representantes de comercio que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas.
- Los penados en instituciones penitenciarias
- Los estibadores portuarios
- Los minusválidos que trabajan en centros especiales de empleo. Si trabajan para otro tipo de empresas, será una relación laboral común, no especial.



Para saber más:

Relación laboral de los artistas

<http://www.mtas.es/Guia2004/texto/19/19-5.html>

Relación laboral especial de los penados

<http://www.mtas.es/Guia2004/texto/19/19-9.html>

Relación laboral deportistas

<http://www.mtas.es/Guia2004/texto/19/19-1.html>

Estibadores portuarios

<http://www.mtas.es/Guia2004/texto/19/19-8.html>

Menores internados

<http://www.mtas.es/Guia2004/texto/19/19-10.html>
Minusválidos en centros especiales de empleo
<http://www.mtas.es/Guia2004/texto/19/19-2.html>
Personal alta dirección
<http://www.mtas.es/Guia2004/texto/19/19-3.html>
Representantes de comercio
<http://www.mtas.es/Guia2004/texto/19/19-6.html>
Servicio hogar familiar
<http://www.mtas.es/Guia2004/texto/19/19-4.html>
Trabajo en el mar
<http://www.mtas.es/Guia2004/texto/19/19-7.html>

Autoevaluación



Indica si las siguientes afirmaciones son Verdaderas o Falsas:

- | | | |
|---|----------|--------------------------|
| a) Todas las actividades en las que se presten servicios para otra persona, se consideran actividades regidas por el Derecho Laboral... | Elige... | <input type="checkbox"/> |
| b) Un Trabajo no remunerado, realizado por amistad, se considera una actividad excluida de regulación por el Derecho Laboral | Elige... | <input type="checkbox"/> |
| c) El trabajo realizado por cuenta propia no se regula por el Derecho Laboral... | Elige... | <input type="checkbox"/> |
| d) El trabajo realizado por los empleados de hogar no está reglado por el Derecho Laboral ... | Elige... | <input type="checkbox"/> |

Comprobar

El derecho del trabajo



7. Regulación de la relación laboral

Unidad Didáctica III



Regulación de la relación laboral

Por fin, obtuvimos nuestro empleo, hemos iniciado nuestra primera relación laboral:

¡Fantástico! Pero la siguiente pregunta que nos hacemos es: Bueno, y ahora ¿qué?, ¿a qué tengo derecho?, ¿a qué estoy obligado con la empresa?, ¿cómo y cuándo me pagarán?, ¿qué es eso del convenio?, ¿a quién puedo acudir si tengo problemas?



Bien, todas estas cuestiones aparecen resueltas en el contenido del contrato de trabajo que se firma y en normas específicas como los convenios colectivos a los que está sujeta la empresa o el empresario que nos contrata. Vamos a ver todas las cuestiones que hemos de tener en cuenta, que como veréis son muchísimas.

Para comenzar, diremos que la relación laboral se sustenta fundamentalmente sobre el contrato de trabajo.

El derecho del trabajo



7.1. Concepto de contrato de trabajo

Unidad Didáctica III



Concepto de contrato de trabajo



Podemos definir el contrato de trabajo como el acuerdo en virtud del cual una persona, el trabajador, se compromete voluntariamente a prestar sus servicios dentro del ámbito de organización y dirección del empresario, que, a su vez, se obliga a pagar al trabajador una retribución por los servicios prestados.



El **empresario** puede ser una persona física (individual), jurídica (social, p. ej.: una sociedad anónima o de responsabilidad limitada), o una comunidad de bienes que se rige por las normas del Código Civil (p. ej.: una comunidad de propietarios).

El derecho del trabajo



7.2. Elementos del contrato

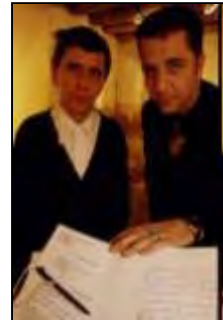
Unidad Didáctica III



Elementos del contrato

Los elementos esenciales de todo contrato de trabajo son:

1. El **consentimiento** o acuerdo entre el trabajador y el empresario libremente prestado.
2. el **objeto**, que está constituido por la prestación laboral y el salario que la remunera.
3. La **causa** o razón por la que se celebra, consistente en la cesión remunerada del resultado del trabajo.



El derecho del trabajo



7.3. Sujetos que intervienen

Unidad Didáctica III



Sujetos que intervienen



Las partes del contrato de trabajo son el trabajador y el empresario.

Para ser trabajador o trabajadora es necesario ser mayor de edad, aunque en determinados casos se permite que el trabajador sea menor de 18 y mayor de 16 años, si bien, para ello, se exige al menos uno de estos dos requisitos:

- Que viva de forma independiente con el consentimiento de sus padres o tutores.
- Que sus padres o tutores le autoricen trabajar.



Algunas veces, los menores de 16 años pueden intervenir en espectáculos públicos, mediante autorización administrativa y siempre que ello no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana.



Los extranjeros también pueden trabajar en España, pero deben obtener un permiso de residencia y un permiso de trabajo que expide el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Los permisos de trabajo son de distinto tipo y duración, según la actividad que realicen y el ámbito geográfico en el que ésta se desarrolle.

Las personas nacidas en países de la Unión Europea no necesitan permiso de trabajo para trabajar en España.

El derecho del trabajo



7.4. Modalidades de contratación

Unidad Didáctica III



Modalidades de contratación

Los contratos de trabajo pueden clasificarse según varios criterios, tales como la duración, la causa o finalidad de su celebración, el lugar de prestación de servicios, la distribución del tiempo efectivo de trabajo...

Sin embargo, la clasificación más importante es la que atiende a la duración del contrato, es decir, a la determinación del tiempo durante el que se van a prestar los servicios remunerados. Esta clasificación nos permite distinguir **el contrato por tiempo indefinido del contrato de duración temporal**.



El contrato por tiempo indefinido no contempla una fecha para su finalización, acordando el trabajador y el empresario comprometerse mutuamente y cumplir sus obligaciones sin fijar la duración del trabajo que han celebrado.

De este modo, las partes no pueden conocer de antemano el tiempo que durará la relación laboral que les une.



Por el contrario, en **el trabajo de duración temporal** las partes, trabajador y empresario, determinarán en el momento de suscribirlo, un plazo para la efectividad del mismo. Es decir, la relación laboral durará el tiempo que las partes hayan fijado previamente en el contrato.

En este sentido, podemos distinguir a los trabajadores fijos de los temporales. Así, los primeros están vinculados al empresario mediante un contrato de duración indefinida y los trabajadores temporales, por un contrato de naturaleza temporal.

Llegados a este punto, debemos tener en cuenta las siguientes precisiones:

- La celebración de un contrato de duración temporal requiere que se cumplan los requisitos establecidos en las leyes y entre ellos, que exista una causa que justifique el carácter temporal de la relación.
- Si el trabajador y el empresario no fijan en el contrato la duración del mismo, se entiende que el contrato se ha pactado por tiempo indefinido, salvo que alguna de las partes demuestre que la intención era acordarlo por una duración temporal. No obstante, en el contrato para obra y servicio determinado, la duración es incierta, pues dura hasta la finalización de la obra o servicio para la que se ha contratado al trabajador.
- También se entiende celebrado por tiempo indefinido todo contrato de trabajo en el que las partes no hayan cumplido el requisito exigido por las leyes, de su formalización por escrito. En este caso, se podrá asimismo acreditar que su voluntad era



pactarlo con carácter temporal y que esta circunstancia se deriva de la propia naturaleza de los servicios prestados.

- Adquirirán la condición de trabajadores fijos, los trabajadores que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba, excepto que la propia naturaleza de los servicios contratados se deduzca claramente la temporalidad de los mismos.



En relación con el contrato de duración temporal, hemos de señalar que existen diversas modalidades de contratación temporal.

Las **modalidades de contratación temporal** son los distintos tipos de contratos de trabajo que están permitidos por las normas laborales.



Así, existen los siguientes contratos temporales: contrato para la formación, contrato en prácticas. Contrato de obra o servicio determinado, contrato eventual por circunstancias de la producción, contrato de interinidad, de inserción y contrato de relevo.



Por su parte, junto al contrato por tiempo indefinido común u ordinario, existen otros **contratos de duración indeterminada**, que gozan de ciertas bonificaciones o beneficios fiscales. Entre ellos, podemos distinguir: contrato indefinido para desempleados mayores de 45 años; contrato indefinido para mujeres desempleadas de larga duración en profesiones u oficios en los que se encuentren poco representadas; contrato indefinido para desempleados menos de 30 años; contrato indefinido para trabajadores minusválidos; y contrato indefinido para desempleados inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo por un período de, al menos, doce meses.

También es posible la contratación indefinida de trabajadores acogidos a la modalidad de fomento de la contratación indefinida. Este tipo de contrato tiene como finalidad facilitar la colocación estable de determinados colectivos de trabajadores.



Para saber más:

Estadísticas de modalidades de contrato de trabajo
<http://www.mtas.es/Guia2004/texto/11/11-0.html>



El derecho del trabajo



7.5. Condiciones del Contrato de trabajo

Unidad Didáctica III



Condiciones del Contrato de trabajo



El empresario deberá facilitar los elementos esenciales del contrato de trabajo de forma escrita y en el plazo de dos meses cuando la relación laboral con el trabajador sea superior a cuatro semanas. No será necesario facilitar nuevamente la información que ya figure en el contrato formalizado por escrito que obre en poder del trabajador.

Los **aspectos** que deben negociarse son los siguientes:

La **identidad** de las partes del contrato de trabajo

- La **fecha de comienzo** de la relación laboral y, en el caso de que se trate de una relación laboral temporal, la



duración previsible de la misma.

- El **domicilio social de la empresa** o, en su caso, el domicilio del empresario y el centro de trabajo donde el trabajador preste sus servicios habitualmente. Cuando el trabajador preste sus servicios de forma habitual en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes se harán constar estas circunstancias.
- La **categoría o el grupo profesional** del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador o la caracterización o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.
- La cuantía del **salario** base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago.
- La **duración y la distribución de la jornada** ordinaria de trabajo.
- La duración de las **vacaciones** y en su caso, las modalidades de atribución de determinación de dichas vacaciones.
- Los plazos de **preaviso** que, en su caso, estén obligados a respetar el empresario y el trabajador en el supuesto de extinción del contrato o, si no es posible facilitar ese dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso.
- El **convenio colectivo** aplicable a la relación laboral, precisando los datos concretos que permitan su identificación.

Cuando la relación laboral se extinguiera antes del transcurso de los plazos indicados, el empresario deberá facilitar la información antes de la extinción del contrato de trabajo.



El derecho del trabajo



7.6. Forma del contrato

Unidad Didáctica III



Forma del contrato

Las partes pueden decidir si celebran un contrato de trabajo de palabra o por escrito. Sin embargo, en algunos casos, las normas exigen que determinadas clases de contratos se formalicen necesariamente por escrito.

En este sentido deben celebrarse por escrito, entre otros, los siguientes tipos de contratos:

- Contratos en prácticas
- Contratos para la formación
- El contrato para el fomento de la contratación indefinida
- Contratos de interinidad
- Contratos de relevo
- Contratos eventuales por circunstancias de la producción cuando superen las cuatro semanas de duración
- Contratos a tiempo parcial, de fijos discontinuos o de relevo



En estos casos, y de no formalizar por escrito el contrato, se entenderá, salvo que se demuestre lo contrario, que se ha celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa.

El derecho del trabajo



7.7. Duración

Unidad Didáctica III



Duración



Un contrato de trabajo puede ser **indefinido** (fijo), o bien tener una duración determinada (**temporal**).

En principio, todo contrato de trabajo es indefinido y a jornada completa, salvo que en el contrato de trabajo se establezca lo contrario.

Las normas que regulan cada tipo de contrato temporal, establecen cuál es la duración mínima y máxima del contrato.

Período de prueba

El período de prueba es el espacio de tiempo superior a la firma del contrato de trabajo, durante el cual, empleador y empleado se "prueban" mutuamente, con el fin de comprobar si les interesa continuar con la relación laboral. Antes de su finalización, cualquiera de las partes podrá extinguir el contrato sin derecho a indemnización. El período de prueba es facultativo por las partes, esto es: en el momento de concertarse el contrato de trabajo, podrán o no incluirlo en el mismo.



El período de prueba habrá de ser por escrito, es decir, debe constar en el contrato de trabajo, sin que sea posible un acuerdo verbal.



Durante el período de prueba, los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del trabajador serán idénticos a los de cualquier trabajador de la plantilla.

El período de prueba se computa a efectos de antigüedad.

La duración máxima del período de prueba será la determinada en el convenio colectivo. En el supuesto de no establecerse nada en dicho convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que establece que el período de prueba no podrá exceder de:

- Seis meses para los técnicos titulados
- Dos meses para los demás trabajadores

En el caso del contrato en prácticas, el período de prueba será de:

- Un mes para titulados de grado medio
- Dos meses para titulados de grado superior

No podrá establecerse período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contrato.



Para saber más:

Período de prueba

<http://www.mtas.es/Guia2004/texto/10/10-1.html>



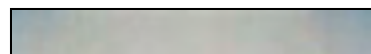
7.8. Clasificación profesional

Unidad Didáctica III



Clasificación profesional

En el contrato de trabajo, entre otras cuestiones, se establece la posición que ocupará el trabajador en el seno de la empresa o centro



de trabajo donde va a ejercer sus funciones.

En concreto, en todo contrato de trabajo debe constar:

- La actividad a desarrollar por el trabajador.
- La categoría, grupo profesional o nivel retributivo asignado al trabajador y que será el previsto en el Convenio o, en su defecto, el que sea de aplicación en la empresa.



Ambas cuestiones están relacionadas. Por un lado, en el contrato de trabajo, como en todo contrato, se definen los cometidos que el trabajador habrá de desempeñar en el seno de la empresa; por otro, ese conjunto de actividades a desarrollar por el trabajador dependen en gran medida de la categoría que se le asigne, esto es, del encuadramiento de aquél en el sistema de clasificación profesional que esté vigente en la empresa.



El establecimiento de un concreto sistema de clasificación profesional en una empresa y su contenido es cometido de los convenios colectivos, y a falta de previsión por éstos, será el que se determine por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.



De acuerdo con tales sistemas, y en función de la titulación, formación, habilidades, experiencia, o grado de responsabilidad que asuma el trabajador en sus tareas, se le asignará una concreta categoría profesional la cual se integra, a su vez, en un concepto más amplio, el de grupo profesional.

La posición del trabajador en la empresa fijada en el contrato de trabajo en consonancia con el sistema de clasificación profesional que rijan en ese ámbito no es algo inamovible, sino que en la ley en un primer momento y posteriormente a través de Convenio colectivo se articulan unos mecanismos en virtud de los cuales esa posición puede quedar modificada. Estos mecanismos se basan, bien en procedimientos de ascenso, bien en una decisión empresarial, o bien por acuerdo entre el trabajador y el empresario.



Autoevaluación



Cual de las siguientes afirmaciones no es correcta:

- ☐ a) En España puede trabajar cualquier persona mayor de edad.
- ☐ b) En España pueden trabajar los mayores de 16 años con permiso de sus padres o tutores legales.
- ☐ c) En España pueden trabajar los extranjeros extracomunitarios con permiso de trabajo y de residencia

Comprobar



Si en un contrato no se indica la fecha de finalización del mismo, la ley entiende que se celebra

- ☐ a) Por tiempo indefinido y a media jornada
- ☐ b) Por tiempo indefinido a jornada completa
- ☐ c) Por tiempo determinado

Comprobar



Indica si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas

- | | | |
|---|----------|--------------------------|
| a) Un contrato de trabajo por tiempo indefinido puede realizarse verbalmente | Elige... | <input type="checkbox"/> |
| b) Un contrato de trabajo temporal puede realizarse verbalmente | Elige... | <input type="checkbox"/> |
| c) Un contrato de interinidad es un contrato indefinido | Elige... | <input type="checkbox"/> |
| d) Un contrato en prácticas es un contrato temporal | Elige... | <input type="checkbox"/> |
| e) Si un empresario despide a un trabajador durante el periodo de prueba, tendrá que indemnizarle | Elige... | <input type="checkbox"/> |
| f) El periodo de prueba no cuenta como antigüedad | Elige... | <input type="checkbox"/> |
| g) La duración del periodo de prueba será la establecida en el convenio | Elige... | <input type="checkbox"/> |
| h) El periodo de prueba deberá realizarse siempre por escrito | Elige... | <input type="checkbox"/> |
| i) Durante el periodo de prueba el trabajador cobra menos que sus compañeros | Elige... | <input type="checkbox"/> |

Comprobar

El derecho del trabajo



7.9. Salario

Unidad Didáctica III



Salario

El Salario es la totalidad de las percepciones económicas, en dinero o en especie, que recibe el trabajador del empresario por la prestación profesional de sus servicios laborales, retribuyendo el trabajo efectivo o los periodos de descanso como trabajo.

La estructura salarial comprenderá:

- El salario base
- Los complementos salariales



Para saber más:

Salario: <http://www.mtas.es/Guia2004/texto/13/13-1.html>



El derecho del trabajo



7.9.1. Salario Base

Unidad Didáctica III



Salario Base



El salario base es la retribución fijada por el tiempo de trabajo (por las horas realizadas, con independencia del rendimiento obtenido), o de obra en que la retribución se establece por la cantidad y calidad de las obras o trabajos realizados, independientemente del tiempo invertido.

El derecho del trabajo



7.9.2. Complementos salariales

Unidad Didáctica III



Complementos salariales

Los complementos salariales, son la retribución que se fija en función de circunstancias relativas a:

- Las condiciones personales del trabajador
- Al trabajo realizado
- A la situación y resultados de la empresa.

Son complementos salariales:

- la antigüedad
- las pagas extraordinarias
- la participación en beneficios
- los incrementos de toxicidad, penosidad, y peligrosidad o los que se perciban por razón de las características del puesto de trabajo o la forma de realizar la actividad laboral.
- las primas e incentivos a la producción que se perciben por una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo
- Otros complementos salariales que figuren en los contratos de trabajo o convenios colectivos, como en el plus de asistencia.

Por el salario base y los complementos salariales obligatoriamente se cotiza a la Seguridad Social.



El derecho del trabajo



7.9.3. Remuneraciones no salariales

Unidad Didáctica III



Remuneraciones no salariales



Existen retribuciones que percibe el trabajador que no tienen la consideración de salario, y que están exentas de cotización a la Seguridad Social.

Este conjunto lo comprenden las cantidades que recibe el trabajador en concepto de:

- Indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados a consecuencia de su actividad laboral, como las dietas.
- Propinas
- Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social
- Indemnizaciones por despidos o traslados



El derecho del trabajo



7.9.4. Clases de salario

Unidad Didáctica III



Clases de salario

Las clasificaciones que se pueden hacer del salario son numerosas, dependiendo del criterio que utilicemos. Nosotros vamos a clasificarlos según los criterios siguientes:

Según su forma de fijación, se distingue entre:

- **Por unidad de tiempo.** Cuando sólo se atiende a la duración del servicio, independientemente de la cantidad de obra realizada. La unidad de tiempo que se toma como base puede tener estas dos especies:
 1. Jornales: el módulo es la hora o el día.
 2. Sueldos: el módulo es el mes o el año
- **Por unidad de obra:** cuando sólo se atiende a la cantidad y calidad de trabajo realizado, independientemente del tiempo invertido. El salario por unidad de obra puro recibe el nombre de destajo.
- **Salarios mixtos:** son salarios por unidad de tiempo a los que se suma un salario por unidad de obra (incentivos), dependiente del rendimiento del trabajador. El primero es cierto y se devenga en todo caso mientras el segundo es eventual y variable.
- **Por tarea:** cuando el trabajador está obligado a realizar una determinada cantidad de trabajo por jornada, entendiéndose cumplida la misma en cuanto se haya terminado el trabajo fijado.
- **A la parte:** cuando el trabajador participa en un determinado porcentaje del producto obtenido o del valor material del mismo.



Según su naturaleza, se distingue:

- En **metálico**. Nuestra legislación establece que el pago ha de hacerse en moneda de curso legal, y

autorizando al empresario a pagarlo mediante talón u otra modalidad similar, a través de una entidad de crédito, informando a los representantes de los trabajadores.

- En **especie**: Consiste en la entrega de bienes que no tengan la condición de dinero. El Estatuto de los Trabajadores establece que este tipo de salario en ningún caso podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, por lo que no está permitido el salario en especie puro.
- **Mixto**: Parte en metálico y parte en especie.

El derecho del trabajo



7.9.5. Salario Mínimo Interprofesional

Unidad Didáctica III



Salario Mínimo Interprofesional

Lo fija anualmente el Gobierno.

Para el año 2003 sin distinción edad ni de sexo ha quedado fijado en:

451,20 € mes o 6.316, 80 € año.



Estas cantidades tienen el carácter de mínimas, por lo que generalmente son superadas por convenio colectivo o pacto de empresa, y están establecidas para una jornada de 40 horas semanales. Cuando se trabaje menos tiempo (contrato a tiempo parcial) el salario a percibir será en proporción al tiempo trabajado.



El importe del salario mínimo interprofesional es inembargable, lo que significa que, frente a las deudas contraídas por cualquier trabajador, sólo se le podrá embargar las cantidades percibidas que excedan del importe del salario mínimo.



Para saber más:

Salario Mínimo Interprofesional

<http://www.mtas.es/Guia2004/texto/13/13-2.html>

El derecho del trabajo



7.9.6. Compensación y absorción de salarios

Unidad Didáctica III



Compensación y absorción de salarios

Opera cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y en cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados por ley o convenio colectivo de referencia.

Significa que no puede reclamarse una subida salarial, establecida en el convenio o en otra norma de aplicación, si el trabajador percibe en su conjunto - y en todo el año - una cantidad superior que la que establece, calculada también anualmente, el convenio o la ley para su categoría o grupo profesional.



El derecho del trabajo



7.10. La nómina

Unidad Didáctica III



La nómina



El empresario tiene la obligación de facilitar al trabajador juntamente con el salario, un recibo de salarios o nómina conforme al modelo oficial o al que se establezca por convenio colectivo o pacto de empresa.

La nómina o recibo de salarios tiene que indicar con claridad y debidamente separadas las diferentes percepciones, así como las deducciones que legalmente procedan.



El derecho del trabajo



7.11. Garantías salariales

Unidad Didáctica III



Garantías salariales

El salario, al ser un medio básico de subsistencia del trabajador y de su familia, tiene una serie de protecciones y garantías como son:

1. Inembargabilidad relativa del salario
2. Crédito privilegiado con respecto algunas deudas del empresario
3. Posibilidad de extinguir el contrato de trabajo por voluntad del trabajador, si el empresario no paga
4. Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios por culpa del empresario, tendrá derecho a su salario
5. Si el empresario se retrasa en el abono del salario, el trabajador tendrá derecho a que se le abone con intereses.

En algunas ocasiones (quiebra, insolvencia, etc.), el empresario, como consecuencia de su actividad económica, carece de recursos para hacer frente al abono de sus salarios. Por ello, existe un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo, que garantiza a los trabajadores, el importe de parte de los salarios que se les adeuden de empresas declaradas insolventes por los juzgados de lo Social, o en suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores, y también las indemnizaciones por despido o extinción de contrato reconocidas en sentencia judicial o resolución de la autoridad laboral. Este organismo es el **Fondo de Garantía Salarial**.



El importe máximo de salarios adeudados que paga el Fondo de Garantía Salarial es el equivalente a 120 días.

La cantidad máxima que abona por indemnizaciones es de una anualidad.

Tanto en el caso de indemnizaciones como en el de salarios, el salario día no puede exceder del importe del doble del salario mínimo interprofesional, incluido el prorrateo o parte proporcional de las pagas extraordinarias.



El Fondo de Garantía Salarial se financia con aportaciones de las empresas; la cuota la fija el Gobierno.



**Para saber más:
Garantía del Salario**

<http://www.mtas.es/Guia2004/texto/13/13-3.html>

Autoevaluación



Las retribuciones que recibe el trabajador y que están exentas de cotización a la seguridad social son

- ☐ a) Las pagas extraordinarias
- ☐ b) Los complementos salariales
- ☐ c) Las remuneraciones no salariales

Comprobar



La antigüedad está incluida

- ☐ a) En el salario base
- ☐ b) En los complementos salariales
- ☐ c) En las remuneraciones no salariales

Comprobar



El salario a destajo es el que se percibe por:

- ☐ a) La calidad y cantidad del trabajo realizado.
- ☐ b) Por el tiempo invertido en realizar la tarea
- ☐ c) La combinación de a y b es lo correcto

Comprobar



El Salario Mínimo Interprofesional (S.M.I.) lo fija anualmente

- ☐ a) Los Sindicatos
- ☐ b) Las Confederaciones de empresarios
- ☐ c) El Gobierno

Comprobar



Si un trabajador no puede realizar su trabajo por causas imputables al empresario

- ☐ a) Tendrá derecho a exigirle el pago completo del salario
- ☐ b) Tendrá derecho a cobrar una parte del salario

- ☐ c) No tiene derecho a cobrar

Comprobar



Si un empresario es declarado insolvente por un juez y debe el salario de dos meses a sus trabajadores:

- ☐ a) Estos no cobrarán nunca
- ☐ b) El INEM le abonará un mes de sueldo
- ☐ c) Serán abonados por el Fondo de Garantía Salarial

Comprobar



El Fondo de Garantía Salarial se financia:

- ☐ a) Con las aportaciones mensuales de los trabajadores
- ☐ b) Con las aportaciones mensuales del empresario
- ☐ c) Con las aportaciones mensuales de empresarios y trabajadores

Comprobar

El derecho del trabajo



7.12. El tiempo de trabajo

Unidad Didáctica III



El tiempo de trabajo



La nueva regulación del tiempo de trabajo persigue que sean los trabajadores y empresarios los que, mediante la negociación, acuerden la duración y distribución de la jornada a lo largo del año en atención, fundamentalmente, a las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

El Estatuto de los trabajadores establece que:



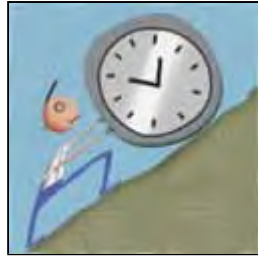
La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo, sin que pueda exceder de cuarenta horas semanales en cómputo anual.



Las **cuarenta** horas semanales se pueden distribuir desigualmente entre los distintos días o distintas semanas del año, siempre que en cómputo anual no se sobrepasen los límites máximos fijados semanalmente; lo que quiere decir que el total anual de horas no puede ser superior al producto que resulte de multiplicar por cuarenta el número de semanas laborales del año.

Por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, pero respetando el descanso diario entre una jornada y el comienzo de la siguiente (que es de doce horas como mínimo) así como el descanso semanal de día y medio ininterrumpido.





El **descanso semanal** puede acumularse por períodos de hasta catorce días, lo que significa que podrá trabajarse once días seguidos y disfrutar de tres días seguidos de descanso.

El **número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias**, salvo que, por convenio colectivo o, en su defecto, por pacto de empresa- acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores- se establezca

otra distribución. Es decir, se puede acordar trabajar más de nueve horas cada día, siempre que se respete el descanso de doce horas entre jornadas.

Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá, durante la misma, un descanso de duración no inferior a quince minutos.



El Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre (BOE del 26) sobre jornadas especiales de trabajo, establece en varios sectores productivos como: hostelería, comercio, transporte y trabajo en el campo, entre otros, la posibilidad de que el descanso entre jornadas, el semanal y la duración de la jornada pueden modificarse para adaptarse a las características de esas actividades.



La duración del descanso semanal de los trabajadores menores de 18 años será de dos días ininterrumpidos como mínimo.

Esos trabajadores no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo incluyendo el tiempo dedicado a la formación. En consecuencia, no pueden realizar horas extraordinarias.

La duración mínima del descanso en la jornada continuada será de treinta minutos y este descanso deberá establecerse siempre que la duración de la jornada continuada sea superior a las cuatro horas y media.



Para saber más:

Jornada Laboral: <http://www.mtas.es/Guia2004/texto/14/14-1.html>

El derecho del trabajo



7.12.1. Horas extraordinarias

Unidad Didáctica III



Horas extraordinarias



Son las que se realizan sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Su retribución no puede ser inferior al valor de la hora ordinaria. Por convenio colectivo o, en su defecto, por contrato individual, se optará entre pagarles en la cuantía que se fije o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

La Ley no fija un incremento legal para remunerar las horas extraordinarias: serán las partes, en el contrato de trabajo, o por convenio colectivo, quienes lo establezcan en el caso de que no acuerden compensarlas con tiempos de descanso retribuidos.

En ausencia de pacto se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Trabajar en horas extraordinarias es voluntario, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o en contrato individual de trabajo, sin que puedan hacerse más de ochenta al año.



Para saber más:

Horas extraordinarias

<http://www.mtas.es/Guia2004/texto/14/14-3.html>



El derecho del trabajo



7.13. El descanso laboral

Unidad Didáctica III



El descanso laboral



Los trabajadores mayores de 18 años tendrán derecho a un descanso semanal remunerado, como mínimo de día y medio ininterrumpido, que suele comprender la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día entero del domingo. Si los asalariados tienen menos de 18 años, el citado descanso no podrá ser inferior a dos días seguidos.

Con el fin de facilitar la flexibilidad en la organización de las empresas, los citados periodos de descanso pueden ser acumulados cada dos semanas, de modo que sería aceptable un descanso mínimo de tres días dentro de un periodo laboral.



El derecho del trabajo



7.13.1. Fiestas laborales

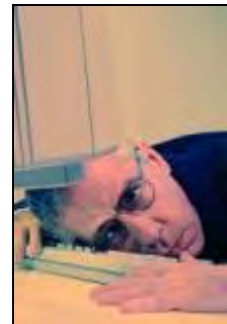
Unidad Didáctica III



Fiestas laborales

Se establece un máximo de 14 fiestas anuales retribuidas y no recuperables lo que significa que la empresa no podrá obligar a los trabajadores a que realicen tareas para recuperar el tiempo perdido durante las citadas fiestas, que además serán remuneradas como tiempo de trabajo efectivo.

Algunas festividades no podrán ser modificadas por las Comunidades Autónomas, como: Navidad, Año Nuevo, 1 de mayo y 12 de octubre.





7.13.2. Permisos retribuidos

Unidad Didáctica III



Permisos retribuidos

Los trabajadores si lo ponen en conocimiento de la empresa con la antelación suficiente y lo justifican de la forma debida, tienen derecho a una serie de permisos remunerados:

- quince días naturales en caso de matrimonio
- dos días por nacimiento de hijo, o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- un día por traslado del domicilio habitual
- por el tiempo indispensable para ir votar o para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal
- para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la ley o por convenio.
- por lactancia de un hijo menor de nueve meses, el padre o la madre. Si ambos trabajan, tienen derecho (solamente uno de los dos) a una reducción de media hora en la jornada diaria de trabajo.



También establece que quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe a una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario. Tiene el mismo derecho quien se encargue del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de afinidad, que por razones no pueda valerse por sí mismo. En el caso de nacimientos de hijos prematuros que deban permanecer hospitalizados tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria.



Los Convenios Colectivos del sector o de empresa pueden ampliar la duración de estos permisos, así como establecer otros motivos de ausencia remunerada.



Además, **el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, y a la adaptación de la jornada diaria de trabajo para asistir a cursos de formación profesional.**



Para saber más:

Permisos retribuidos

<http://www.mtas.es/Guia2004/texto/14/14-4.html>



7.13.3. Vacaciones

Unidad Didáctica III

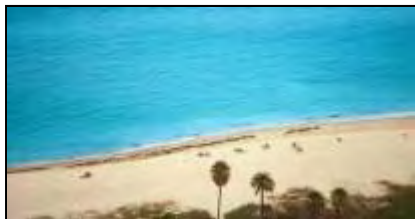


Vacaciones

Establece que el periodo de vacaciones anuales, retribuidas, será el pactado en convenio colectivo o contrato, sin que pueda ser inferior a 30 días naturales por año. Si los servicios laborales hubiesen sido inferiores a un año, el trabajador tendría derecho a disfrutar de la parte proporcional de



vacaciones correspondiente al periodo efectivamente trabajado.



Las vacaciones anuales no son sustituibles por compensación económica.

Las empresas fijaran un calendario de vacaciones; éste debe ser confeccionado con la suficiente celeridad para que cada trabajador conozca con una antelación mínima de dos meses la fecha en que dispondrá de las mismas.

La **duración de las vacaciones** se fija por acuerdo individual o colectivo, pero tiene que ser como mínimo de treinta días naturales.

Días naturales son todos los días del mes, incluyendo domingos y festivos, a diferencia de los días hábiles, en los que hay que descontarlos.



El período de vacaciones anuales no es sustituible por compensación económica. Sólo en el caso de que el contrato de trabajo se extinga sin que el trabajador haya podido disfrutarlas, es cuando se percibe la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.



Los trabajadores con contratos de trabajo inferiores a un año - aunque sea de tres días- que no hayan podido disfrutar las vacaciones tienen derecho a percibir en la liquidación el importe correspondiente al tiempo trabajado.

El período de disfrute de las vacaciones se fija de común acuerdo entre el empresario y el trabajador. En caso de desacuerdo, la jurisdicción social fijará la fecha del disfrute.

El trabajador debe conocer las fechas que le corresponden, al menos, dos meses antes del comienzo previsto para las mismas.

No existe ninguna preferencia por responsabilidades familiares para elegir los períodos de disfrute cuando existe un régimen de turnos, a no ser que la establezca el convenio colectivo.



Para saber más:

Vacaciones: <http://www.mtas.es/Guia2004/texto/14/14-5.html>

Autoevaluación



Indica cual de las afirmaciones siguientes son verdaderas:

- ☐ a) La jornada laboral semanal puede ser superior a cuarenta horas, siempre que la media anual no supere las cuarenta horas
- ☐ b) Un trabajador puede pactar en su contrato una jornada laboral inferior a la marcada por el convenio
- ☐ c) El descanso semanal de los menores de 18 años es de día y medio ininterrumpido
- ☐ d) Los menores de 18 años no pueden realizar horas extras
- ☐ e) El importe de las horas extras siempre es superior al de las horas ordinarias
- ☐ f) El número de horas extras retribuidas al año no puede ser superior a 80
- ☐ g) Si las horas extras se compensan con descanso en lugar de retribuir las no existe ninguna limitación
- ☐ h) Si un trabajador contrae matrimonio, tendrá derecho a disfrutar de 7 días de permiso retribuido

- ☐ i) Si un trabajador durante el año 2003 trabajó cuatro meses en una empresa, tendrá derecho a 10 días de vacaciones
- ☐ j) El empresario no tiene por qué abonar el día de permiso solicitado por un trabajador para asistir a un examen presencial del Módulo de F.O.L

Comprobar

El derecho del trabajo



7.14. Derechos y deberes en los contratos

Unidad Didáctica III



Derechos y deberes en los contratos

De la existencia de un contrato de trabajo surgen derechos y obligaciones para ambas partes. Normalmente, los derechos del trabajador se corresponden con los deberes del empresario.



Derechos de los trabajadores

Los derechos de los trabajadores se encuentran recogidos, principalmente, en la Constitución y en el Estatuto de los Trabajadores. También pueden recogerse en el propio contrato de trabajo. La mayoría de los derechos de los trabajadores son indisponibles, es decir, el trabajador no puede renunciar a ellos.



La Constitución reconoce, entre otros, los siguientes derechos: derecho al trabajo, a la libre elección de profesión y oficio, y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia; derecho a la negociación colectiva y a la adopción de medidas de conflicto colectivo; derecho a sindicarse libremente y derecho a la huelga para la defensa de sus intereses.

El Estatuto de los Trabajadores regula otros derechos como:

- Derecho a la ocupación efectiva. El empresario estará obligado a proporcionar al trabajador un puesto de trabajo y a unas funciones o cometidos. Para ello, tiene además que poner a su disposición los medios, herramientas y útiles necesarios para el desempeño de la actividad encomendada.
- Derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo
- Derecho a una adecuada protección de la seguridad e higiene en el trabajo
- Derecho a no ser discriminados en el trabajo (por sexo, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación (Ver afiliación sindical) o no a un sindicato, así como por razón de lengua).
- Derecho al descanso
- Derecho al respeto de su intimidad y su dignidad, y a la debida protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual
- Derecho a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.



Obligaciones de los trabajadores

Por otra parte, el Estatuto de los Trabajadores recoge los deberes que competen a todo trabajador. Así, está obligado a:

- Cumplir las obligaciones concretas de su puesto de trabajo
- Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten
- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario, siempre que éstas no sean abusivas.
- Cumplir cualesquiera otras obligaciones que se deriven del contrato de trabajo



- No hacer la competencia a la empresa
- Contribuir a una mejora de la productividad



El empresario tiene la facultad de organizar el desarrollo del trabajo de la forma más adecuada para la consecución de los fines productivos de la empresa, lo que se traduce en obligaciones para los trabajadores. Esta facultad se denomina poder de dirección y está regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

Así, se establece que:

- El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario.
- En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la colaboración necesaria.



Sin embargo, el poder de dirección no es ilimitado y, por tanto, el empresario no podrá dar órdenes o instrucciones abusivas o contrarias a la buena fe.

Por otra parte, el empresario puede sancionar a los trabajadores en los casos que éstos incumplan sus deberes o cometan actos contrarios a la buena fe. Esta facultad se denomina poder disciplinario del empresario. Con frecuencia, los convenios colectivos recogen las faltas que pueden ser cometidas por los trabajadores, su graduación, esto es, si son leves, graves o muy graves; y por último, la sanción que corresponde

a cada falta.



El derecho del trabajo



7.15. Modificar las condiciones de un contrato

Unidad Didáctica III



Modificar las condiciones de un contrato

Al celebrarse un contrato de trabajo entre un empresario y un trabajador se establecen unas cláusulas o condiciones de trabajo. Éstas no son inalterables, sino que en determinadas ocasiones el empresario puede variarlas, según establece el Estatuto de los Trabajadores.

Esta ley recoge tres supuestos diferentes:

Movilidad funcional.

El empresario tiene el derecho de realizar modificaciones no sustanciales en el contrato de trabajo para adaptarlo a las necesidades de la empresa y constituye una de las consecuencias del poder de dirección del mismo.



Entre estas manifestaciones se halla la posibilidad que tiene el empresario de ocupar a los trabajadores de distintas actividades de la empresa según su movilidad.

Si el trabajador es destinado a efectuar funciones inferiores cobrará la retribución superior que percibía anteriormente.



Para saber más:
Movilidad funcional

<http://www.mtas.es/Guia2004/texto/15/15-1.html>

Movilidad geográfica

Trabajar en una misma localidad, sin traslados que supongan un cambio de domicilio es una aspiración de cualquier trabajador.

La contratación laboral se puede hacer:

- Con la condición de movilidad: los empleados carecen del derecho a prestar sus servicios en una localidad concreta, naturalmente habrán pactado la compensación oportuna por dicha movilidad.
- Si el contrato de trabajo se ha suscrito sin la condición de movilidad el trabajador tiene derecho relativo a mantener la misma residencia de forma que en determinadas circunstancias la empresa le puede imponer el traslado forzoso; para que éste se lleve a cabo la ley exige que la dirección empresarial responda a razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o se deban a contratos propios de la actividad de la empresa que hayan de ser ejecutados en otra zona no por motivos caprichosos del empresario.



El empresario deberá notificar al trabajador con una antelación mínima de 30 días.



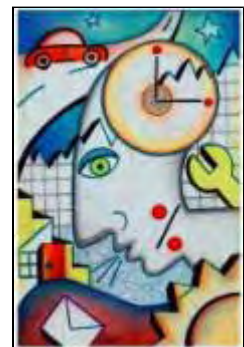
El traslado deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de 15 días cuando afecte a todo el centro de trabajo; cuando sin afectar a toda la plantilla del centro, en un periodo de 90 días, suponga el traslado de un número de personas igual o superior a los umbrales establecidos.

Las consultas tratarán sobre las causas que motivan la decisión empresarial de efectuar los traslados y la posibilidad de evitarlos.

Tras su conclusión deberán de ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante dichas consultas, las partes implicadas han de establecer una negociación basada en la buena fe.

Una vez finalizada la etapa de consultas, el empresario comunicará a los empleados su decisión sobre los traslados, el trabajador puede:

- aceptar el traslado y cobrar los gastos que le produzcan
- romper el contrato y cobrar una indemnización de 20 días de salario por año trabajado
- no romper el contrato y, aunque no esté de acuerdo con el traslado, aceptarlo provisionalmente mientras reclama a un juez. Si éste considera que el traslado no responde a verdaderas necesidades, ordenará reincorporar el trabajador a su antiguo puesto (Ver puesto de trabajo).



Desplazamientos Temporales.

Por las mismas causas que los traslados, los empresarios pueden realizar traslados provisionales pero sin necesidad de cambiar de domicilio. Los empleados tienen el derecho de cobrar los alojamientos, las dietas, etc....

Los trabajadores tienen que aceptar el desplazamiento, aunque después puedan reclamar. Por último, los representantes de los trabajadores tienen preferencia



para permanecer en sus puestos.



Para saber más:

Movilidad geográfica

<http://www.mtas.es/Guia2004/texto/15/15-2.html>

El derecho del trabajo



7.15.1. Modificación sustancial

Unidad Didáctica III



Modificación sustancial



Se denominan modificaciones sustanciales a los cambios de las condiciones de trabajo pactadas más allá de los límites permitidos por la movilidad funcional.

La ley impide realizar modificaciones sustanciales en el contrato de trabajo por razones caprichosas del empresario.

Nos encontramos ante dos tipos de modificaciones de esta naturaleza: Las no colectivas y las colectivas.

■ Modificaciones sustanciales no colectivas.

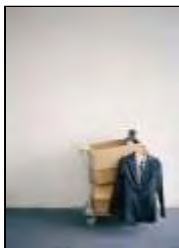
Estas modificaciones consisten en las variaciones laborales que disfrutan los trabajadores a título individual.



La modificación en las condiciones del contrato de trabajo deben notificarse a los interesados y a sus representantes con una antelación mínima de 30 días al momento que sea efectiva.

Si el trabajador o trabajadora decide permanecer en su puesto pero se muestra disconforme con la decisión del empresario, puede impugnarla ante el juez competente, cuya sentencia declarará si la modificación es o no justificada; en este último caso reconocerá el derecho del trabajador a mantener sus anteriores condiciones.

■ Modificaciones sustanciales colectivas.



Se considera de carácter colectivo, las condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo, o disfrutadas por éstos como consecuencia de una decisión unilateral del empresario.

Sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores sobre materias referentes al horario, régimen de trabajo a turno, sistema de remuneración y sistema de trabajo y rendimiento.

La decisión de realizar una modificación de carácter colectivo deber ser precedida por un período de consultas con los representantes de los trabajadores no inferior a 15

días.

Una vez finalizada la etapa consultiva, el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos transcurridos, por lo menos, 30 días.

En caso de que los afectados se sientan perjudicados por la modificación sustancial, siempre pueden rescindir su contrato y cobrar la indemnización; de igual forma puede no romper el contrato y recurrir a los Juzgados de lo



Social o reclamar en conflicto colectivo.



Para saber más:
Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo
<http://www.mtas.es/Guia2004/texto/15/15-5.html>

El derecho del trabajo



7.16. Suspender un contrato

Unidad Didáctica III



Suspender un contrato

El contrato de trabajo se conceptúa como una figura muy resistente a la extinción. Se pretende evitar que los vínculos laborales se rompan ante ciertos hechos.

El principal efecto de la suspensión consiste en que los servicios laborales dejan de prestarse temporalmente a la empresa, por ello, queda absuelta de su obligación de pagar los salarios.

Las **causas** para que se produzca la suspensión son:

- La mutua voluntad de los contratantes.
- Incapacidad temporal y maternidad
- Ejercicio de cargo público.
- Sanciones y privaciones de libertad del trabajador.
- Causas económicas, técnicas, organizativas, de producción y de fuerza mayor.
- Conflictos laborales.
- Las excedencias
 - La excedencia forzosa
 - La excedencia voluntaria.
 - Excedencia para atender al cuidado de familiares.



Para saber más:
Suspensión del contrato de trabajo
<http://www.mtas.es/Guia2004/texto/16/16-1.html>

El derecho del trabajo



7.17. Extinción del contrato de trabajo

Unidad Didáctica III



Extinción del contrato de trabajo



Es cuando un contrato de trabajo llega a su fin. El Estatuto de los Trabajadores señala una serie de causas que pueden dar origen a la extinción.

Unas provienen de la voluntad de las partes. En este caso deben señalarse el mutuo acuerdo o la dimisión del trabajador, debiendo mediar en este último caso el preaviso que señale el convenio colectivo o la costumbre del lugar.

El paso del tiempo puede también dar lugar a la extinción, como es el caso de expiración del tiempo convenido o fin de la obra o servicio objeto del contrato. Los contratos de duración determinada, incluidos los contratos de prácticas y formación, que tengan establecidos unos plazos máximos de duración y hayan sido concertados

por un tiempo inferior al permitido, se entenderán prorrogados hasta dicho plazo cuando el trabajador siga en su puesto de trabajo una vez que se haya cumplido el período contratado.

Existen, por otro lado, las causas basadas en hechos objetivos independientes de la voluntad de las partes. Son la muerte, la invalidez o jubilación del trabajador o del empresario o fuerza mayor que imposibilite la prestación del trabajo.

Otras causas posibilitan que se ponga fin a la relación contractual debido al incumplimiento de las obligaciones laborales por una de las partes.

Por último, cuando concurren circunstancias de tipo económico, técnico, organizativo, de producción y fuerza mayor, la empresa puede proceder a rescindir el contrato mediante despido colectivo o extinción por causas objetivas.



El derecho del trabajo



7.17.1. Extinción por voluntad del trabajador

Unidad Didáctica III



Extinción por voluntad del trabajador



Si el trabajador deja el puesto sin avisar previamente de su marcha, estamos ante un supuesto de abandono del puesto de trabajo, que se considera como un incumplimiento contractual. Por lo general, cuando un trabajador abandona el puesto de trabajo suele perder el importe de la liquidación y el empresario puede reclamarle daños y perjuicios.

Ruptura contractual del trabajador basada en un incumplimiento del empresario.

La ley prevé determinados supuestos en los que el empresario incumple el contenido de la prestación que se ha pactado, lo modifica sustancialmente o impone un traslado; en estos casos, el trabajador puede resolver el contrato y solicitar a la empresa una indemnización.



Variación contractual

Alcance de la variación

Indemnización que puede solicitar el trabajador al romper el contrato

Incumplimientos empresariales. Requiere resolución judicial	<ul style="list-style-type: none"> ■ Modificaciones sustanciales en perjuicio de la formación profesional ■ Falta de pago ■ Cualquier otro incumplimiento grave por parte del empresario 	La prevista para el improcedente: 45 días por año de servicio, máximo 42 meses
Modificaciones sustanciales	<ul style="list-style-type: none"> ■ Jornada ■ Horario ■ Régimen de trabajo a turnos 	20 días por año de servicio, máximo 9 mensualidades, prorrateándose

		por meses los dos inferiores al año
Traslados	Que exija cambio de residencia	20 días por año de servicio, máximo 12 mensualidades, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año

El derecho del trabajo



7.17.2. Despido colectivo

Unidad Didáctica III



Despido colectivo



Los despidos colectivos deben basarse en causas: económicas, técnicas, organizativas, de producción. Para que las anteriores causas legales tengan validez es preciso que se produzcan las siguientes circunstancias: si la causa es **económica**, la medida adoptada debe ayudar a superar una situación económica negativa; si la causa es **técnica**, organizativa o de producción, la resolución de contratos debe garantizar la futura viabilidad de la empresa y del empleo en la misma a través de una mejor organización de los recursos.

Las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción para efectuar despidos individuales o no colectivos se consideran causas objetivas de extinción de contrato de trabajo.

La ruptura del contrato de trabajo basada en la existencia de fuerza mayor, es sometida a expediente ante la autoridad laboral para su autorización.



El despido se considera colectivo cuando la extinción de contratos de trabajo basada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en un periodo de 90 días afecta como mínimo a los trabajadores señalados:

Plantilla de la empresa	Trabajadores Afectados
1 a 99	10
100 a 299	10%
300 o más	30

También es despido colectivo aquél que recaiga sobre toda la plantilla, siempre que el número de trabajadores implicados sea superior a cinco.



El empresario que quiera efectuar un despido colectivo deberá solicitar permiso a la autoridad laboral para extinguir los contratos, para lo cual abrirá un expediente. Si en las citadas consultas no se produce un acuerdo, la autoridad laboral dictará una resolución estimando o desestimando la pretensión empresarial de extinguir los contratos.

Las personas cuyo contrato de trabajo quede extinguido deben percibir una

indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año, hasta un máximo de doce meses.

Cuando la extinción de contratos no alcance los umbrales para mejorar la situación de la empresa o afecte a la totalidad de la plantilla por cese de la actividad empresarial, si es de cinco o menos trabajadores o superior a cinco pero inferior a los umbrales y el despido de toda la plantilla no se deba al cierre de la empresa, nos encontramos ante despidos **no colectivos**.



El derecho del trabajo



7.17.3. Despido objetivo

Unidad Didáctica III



Despido objetivo

Las causas objetivas para la extinción de los contratos de trabajo responden a una serie de circunstancias que se producen de forma ajena a la voluntad del trabajador, por lo que el legislador opta por autorizar el despido de la persona que incurre en una de dichas circunstancias legales. A partir de la reforma introducida por el RDL establece cinco causas para justificar la extinción de los contratos:



- **Ineptitud del trabajador** conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.
- **Falta de adaptación del trabajador** a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo.
- Cuando exista necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en número inferior a los previstos para el despido colectivo.
- **Faltas de asistencia**, aún justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses, y siempre que el índice de absentismo del resto de la plantilla supere el 5% en los mismos periodos. No se computarán las ausencias por huelga, accidente de trabajo, maternidad, vacaciones, ni las bajas por accidente o enfermedad común de duración superior a 20 días.
- En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados por tiempo indefinido concertados para la ejecución de planes y programas públicos de empleo con Administraciones o entidades sin ánimo de lucro.

Esta forma de despido se inicia con una carta de la empresa en la que se indican los hechos concretos que constituyen la causa objetiva en la que se basa el despido. Junto a la carta de despido se entregara a la persona afectada una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, con un límite de doce mensualidades.



Desde la citada comunicación escrita al trabajador hasta que el contrato se extinga, ha de mediar un plazo de 30 días. Si el empresario no respeta el anterior plazo de preaviso, deberá abonar, además de la indemnización, un importe equivalente a los salarios del mencionado periodo incumplido.

Durante el preaviso, el trabajador tendrá derecho a una licencia de 6 horas semanales para buscar nuevo empleo.

Cuando la persona despedida no esté de acuerdo con la decisión tomada por la empresa puede reclamar ante el juez como en el caso del despido disciplinario.



7.17.4. Despido disciplinario

Unidad Didáctica III



Despido disciplinario

Dentro de las relaciones laborales se producen situaciones en las que el comportamiento del trabajador supone un incumplimiento directo del contrato que ha suscrito. Cuando esta forma de actuar implica un incumplimiento grave y culpable, el empresario puede extinguir el contrato de trabajo por motivos disciplinarios. Es preciso tomar conciencia de que el despido disciplinario es una facultad del empresario basada en un incumpliendo contractual del trabajador.

Las causas del despido disciplinario son las siguientes:

- Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo
- Indisciplina o desobediencia en el trabajo
- Ofensas verbales o físicas contra el empresario, familiares o compañeros de trabajo.
- Trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza
- Disminución voluntaria y continuada del trabajo normal o pactado
- Embriaguez habitual o toxicomanías, si repercuten negativamente en el trabajo
- El acoso de cualquier tipo, al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.



El despido disciplinario debe ser notificado al trabajador por escrito; en éste figuraran los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efecto, no requiere preaviso, pudiendo ser inmediatamente.

En los convenios colectivos podrán figurar otras exigencias en lo que respecta a la forma de despido.

Si el trabajador está afiliado a un sindicato, la empresa debe oír, de forma previa al despido, a la sección sindical de dicho sindicato que se encargará de defender al asalariado.



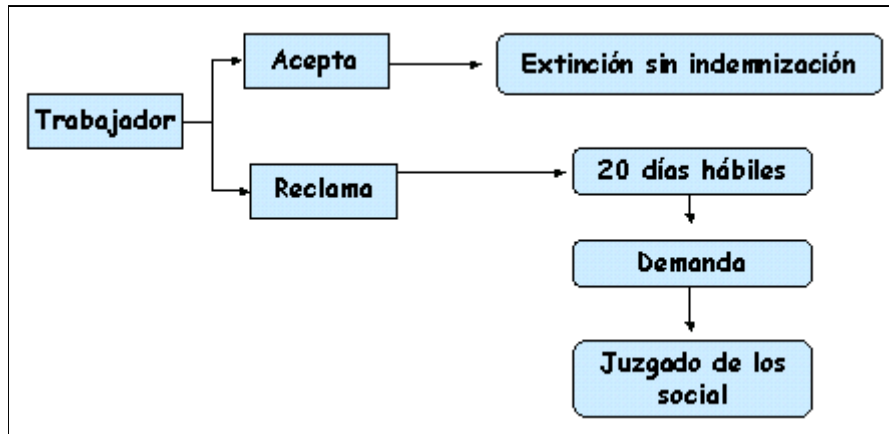
Cuando la persona que la empresa pretende despedir es un representante legal de los trabajadores, se abrirá un expediente en el cual serán oídos los restantes miembros de la representación a que pertenece si los hubiere.



primero.

Si el despido se realiza sin observar alguna de las formalidades que acabamos de citar, el empresario podrá efectuar un nuevo despido, basándose en las mismas que el anterior, durante un plazo de 20 días a contar desde el siguiente al que se efectuó el

Una vez que el despido se hace efectivo, el trabajador tiene dos opciones: aceptarlo o rechazarlo:



La demanda contra el despido se formulará ante el Juzgado de lo Social del lugar donde se presentan los servicios. Las partes intervinientes en el pleito pueden acudir al mismo de forma personal, en este tipo de juicios, la defensa de abogados es libre, de modo que el demandante puede prescindir de él y efectuar su propia defensa.



Antes o después de formular la demanda, es preciso realizar un **acto de conciliación** en el plazo de 20 días hábiles (excluidos domingos y festivos), ante el Servicio mediación arbitraje y conciliación (S.M-A.C.) de la comunidad autónoma. Éste, intenta que las partes lleguen a un acuerdo que evite el proceso. Si se produce el acuerdo tendrá la misma validez que la sentencia del juez; si no hay pacto, se tendrá por intentada la conciliación y se abrirá la vía del proceso. En caso de incomparecencia del demandante, se considerará no presentada la solicitud de conciliación.

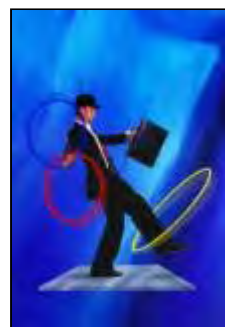
Una vez celebrado o intentado el acto de conciliación, sin que se haya llegado a un acuerdo (sin avenencia), el trabajador deberá presentar la demanda ante el Juzgado de lo Social, aportando la papeleta de conciliación. El plazo para presentar la demanda es de 20 días hábiles, siendo éste un plazo de caducidad, desde el momento del despido y se descuentan los días transcurridos desde la presentación de la demanda de conciliación hasta la fecha en que ésta finaliza. Es un plazo de caducidad, es decir, el trabajador pierde el derecho a ejercitar acción alguna si no respeta el plazo.



El proceso contra el despido disciplinario comienza con la demanda del trabajador. A partir de la admisión de la citada demanda, empieza el proceso (esta vez, ante el juez). Si dicho acto no tiene éxito, continua el juicio.

Al final del proceso, el juez emitirá su sentencia, en la que calificará el despido como procedente, improcedente o nulo:

- **Despido procedente.** El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumpliendo alegados por el empresario en la carta de despido.
- **Despido improcedente.** Cuando el empresario no pueda demostrar en el proceso que los incumplimientos que atribuye al trabajador son ciertos. Tendrán la misma consideración aquellos que hubiesen vulnerado los requisitos de forma exigidos por la ley: ausencia de carta de despido, falta de audiencia sindical previa...
- **Despido nulo.** Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas por la Constitución o por la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Como por razones de sexo, raza, ideas, religión... El despido nulo tiene como efecto la readmisión inmediata del trabajador, es obligatorio abonarle los salarios que haya dejado de percibir.



Si el despido es declarado improcedente, el empresario podrá optar entre readmitir al trabajador o no readmitirle.

Durante el periodo correspondiente a los salarios de tramitación el empresario



tiene que mantener de alta al trabajador en la S.S. (Ver alta en la Seguridad Social). Si el empresario no ejercita la opción de readmitir o despedir con indemnización en el plazo de cinco días, la ley entiende que procede la readmisión del trabajador.



Para saber más:

Extinción del contrato de trabajo

<http://www.mtas.es/Guia2004/texto/16/16-4.html>

El derecho del trabajo



7.18. Liquidación de haberes

Unidad Didáctica III



Liquidación de haberes

Como hemos visto, el contrato de trabajo puede extinguirse por diversas causas. Normalmente, siempre que se extingue el contrato, el trabajador tiene derecho a ciertas cantidades económicas. Estas cantidades pueden ser de dos tipos:

- La indemnización por la extinción del contrato, si es que existe derecho a ella.
- La liquidación de haberes que le corresponda
- Los días del mes en curso que aún no se hayan abonado
- Las partes proporcionales de las pagas extras a las que el trabajador tenga derecho
- La cuantificación económica de las vacaciones no disfrutadas
- Las retenciones correspondientes de Seguridad Social e Impuesto sobre la renta de las Personas Físicas. Las indemnizaciones no tienen ningún tipo de retención.



Si el trabajador está de acuerdo con la liquidación que recibe, normalmente firmará un documento denominado finiquito.



El finiquito es un documento que firma el trabajador en el que hace constar su total conformidad con la liquidación económica recibida por la extinción de su contrato, así como que no tiene intención de reclamar nada más al empresario.



De este modo, con la firma del finiquito y la percepción de las cantidades que corresponden a la liquidación económica, la relación laboral queda definitivamente terminada y finiquitada.

Autoevaluación



Indica cual de las siguientes afirmaciones son verdaderas:

- ☐ a) Con la movilidad funcional, un trabajador puede desempeñar funciones correspondientes a una categoría superior o inferior, cobrando el sueldo que corresponda en cada caso
- ☐ b) Si un contrato laboral se suscribe sin la condición de movilidad geográfica, el trabajador tendrá derecho relativo a permanecer en la localidad donde preste sus servicios
- ☐ c) Si a un trabajador le cambian la jornada laboral de continuada a partida, este puede solicitar la extinción de su contrato y cobrar la indemnización que corresponda
- ☐ d) Una trabajadora que se encuentra en situación de baja maternal, tiene una extinción de su contrato
- ☐ e) Si un empresario se retrasa habitualmente en el pago del salario, es motivo más que justificado para que el trabajador voluntariamente



rescinda el contrato y cobre el finiquito más la indemnización correspondiente

- ☐ f) El abandono del puesto de trabajo por parte del trabajador da derecho al empresario a exigir daños y perjuicios

Comprobar



Indica cual de las siguientes afirmaciones son verdaderas:

- ☐ a) En una empresa de 50 trabajadores, se han despedido a 10 en un plazo de 40 días, podemos afirmar que estamos ante un despido colectivo
- ☐ b) Un trabajador no puede ser despedido por no se adaptase a las modificaciones técnicas producidas en su puesto de trabajo
- ☐ c) El despido disciplinario puede efectuarse verbalmente
- ☐ d) Si un despido por causa objetiva es declarado procedente por el juez, el trabajador no tendrá derecho a cobrar la indemnización
- ☐ e) El plazo para presentar la demanda contra un despido por causa objetiva o disciplinaria es de 20 días hábiles (excluidos domingos y festivos) desde su comunicación por escrito
- ☐ f) Si un trabajador es despedido por pertenecer a un sindicato, el despido será nulo y el trabajador tendrá que ser readmitido
- ☐ g) Las faltas de asistencia al trabajo, aunque estén justificadas, puede ser motivo de despido
- ☐ h) Si un trabajador firma el finiquito, ya no podrá reclamar nada al empresario

Comprobar

El derecho del trabajo

