

TEMA 1: El ordenamiento jurídico y las fuentes del derecho

1. LAS FUENTES INTERNACIONALES DE CARÁCTER LABORAL (LAS INSTITUCIONES Y LOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS)	6
1.1. Los tratados internacionales de contenido laboral	6
1.2. Las instituciones internacionales especializadas. La Organización Internacional de trabajo (OIT)	6
1.2.1. Antecedentes y proceso de formación	6
1.2.2. Los principios inspiradores de la OIT y de su política internacional mundial: formulación y evolución.	6
1.2.4. Funciones y funcionamiento de la OIT. Las normas jurídicas de la OIT: convenios y recomendaciones	7
1.3. Las instituciones internacionales no especializadas: la Organización de las Naciones Unidas (ONU)	7
2. LAS FUENTES COMUNITARIAS Y EUROPEAS DE CARÁCTER LABORAL: EL CONSEJO DE EUROPA Y LA UNIÓN EUROPEA	7
2.1. Introducción: el Consejo de Europa y la Unión Europea.....	7
2.2. El Derecho Social Europeo: las normas del Consejo de Europa.....	7
2.2.1. Planteamiento general: funciones del Consejo de Europa	7
2.2.2. El Convenio Europeo de los Derechos Humanos	7
2.2.3. La Carta Social Europea	8
2.3. El Derecho Social comunitario: las normas de la UE.....	8
2.3.1. La carta comunitaria de derechos sociales fundamentales de los trabajadores	8
2.3.2. Los instrumentos jurídico-laborales de la UE.....	8
2.3.4. La jurisdicción europea	8
3. FUENTES CONSTITUCIONALES DE CARÁCTER LABORAL: LA CE DE 1978	8
4. FUENTES ESTATALES DE CARÁCTER LABORAL	9
4.1. Derecho positivo vigente	9
4.2. La administración laboral	9
4.2.1. Introducción	9
4.2.2. La organización burocrática laboral	9
4.2.3. La inspección de trabajo y seguridad social.....	9
4.3. La jurisdicción laboral: aspectos organizativos	9
5. FUENTES PROFESIONALES DE CARÁCTER LABORAL: REPRESENTACIÓN Y DEFENSA DE INTERESES COLECTIVOS EN EL ÁMBITO LABORAL	10
2.1. El régimen jurídico de la representación de los trabajadores en la empresa: representación sindical y representación legal o unitaria	11
2.2. Concepto y régimen jurídico del convenio colectivo	11
El régimen jurídico de la representación de los trabajadores en la empresa: representación sindical y representación legal o unitaria	12

TEMA 2: Representación y negociación colectiva de condiciones de trabajo

1. REPRESENTACIÓN SINDICAL.....	12
1.1. Concepto y objetivo del sindicato	12
1.2. Sindicalismo: la actividad del estado jurídico frente al hecho sindical	12
1.3. Régimen económico de los sindicatos.....	12
1.4. La responsabilidad del sindicato	12
1.5. Régimen de disolución y extinción de sindicatos.....	12
1.6. Organización y acción sindical en la empresa.....	12
1.6.1. Secciones sindicales	13
1.6.2. Delegados sindicales	13
2. REPRESENTACIÓN LEGAL O UNITARIA DE LOS TRABAJADORES: LOS COMITÉS DE EMPRESA Y LOS DELEGADOS DE PERSONAL	13
Concepto y régimen jurídico del convenio colectivo	13
1. CONCEPTO LEGAL.....	13
2. RÉGIMEN JURÍDICO DEL CONVENIO COLECTIVO	13
3.1. El trabajador asalariado: caracterización normativa y circunstancias personales con especial incidencia en la normativa laboral (la edad, la nacionalidad y el género).....	14
3.2. El empleador. Responsabilidad laboral en relaciones de trabajo mediatas: grupos de empresa, subcontratación y empresas de trabajo temporal (ETT).....	14

TEMA 3: El trabajador y el empleado

El trabajador asalariado: caracterización normativa y circunstancias personales con especial incidencia en la normativa laboral (la edad, la nacionalidad y el género).....	15
3.1. CARACTERIZACIÓN NORMATIVA DEL TRABAJADOR ASALARIADO	15
Voluntariedad.....	15
Ajenidad.....	15
Subordinación/dependencia	15
Retribución	15
3.2. Circunstancias personales con especial incidencia en la normativa laboral (la edad, la nacionalidad y el género)	16
El empleador. Responsabilidad laboral en relaciones de trabajo mediatas: grupos de empresa, subcontratación y empresas de trabajo temporal (ETT).....	16
3.3. INTRODUCCIÓN: LA DIFERENCIA ENTRE LOS CONCEPTOS DE EMPLEADOR O EMPRESARIO	16
3.4. GRUPOS DE EMPRESA	16
3.5. CONTRATACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS.....	16
3.6. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	17
Concepto	17
Requisitos para elevar la autorización	17

Relaciones jurídicas de la empresa de trabajo temporal	17
--	----

TEMA 4: Contrato de trabajo y sistema de concentración laboral. Modalidades de contrato de trabajo

4.1. CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO	19
4.2. CARACTERES DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	19
4.3. MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO	19
Introducción	19
Los contratos indefinidos	19
Los contratos temporales.....	19
Función y tipología de las modalidades de contratación laboral.....	19
Reglas generales de los contratos temporales.....	20
Los contratos formativos.....	20
Tipos de contratos formativos	20
Reglas generales de los contratos formativos	20
Los contratos a tiempo parcial: concepto y características	20
El contrato de trabajo a domicilio, a distancia y el teletrabajo	20

TEMA 5: El Régimen de retribución

5.1. CONCEPTO Y MODALIDADES DE SALARIO	22
Introducción: el régimen jurídico del salario.....	22
Concepto legal de salario	22
Características del salario.....	22
Modalidades de salario	22
5.2. El salario: estructura y cuantía	22
Estructura y cuantía.....	22
Cuantía: el salario mínimo interprofesional (SMI)	23

TEMA 6: Suspensión y extinción del contrato de trabajo

6.1. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	25
Causas.....	25
Requisitos procedimentales	25
Efectos	25
6.2. EXTINCIÓN POR VOLUNTAD CONJUNTA DE LAS PARTES.....	25
6.3. EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR	25
Las dimisiones provocadas	25
La dimisión del trabajador	26
El abandono del trabajador	26
6.4. EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO: TIPOS DE DESPIDO	26
Despidos colectivos	26

Despidos colectivos por fuerza mayor	26
Despidos disciplinarios	27
Despido objetivo o por circunstancias objetivas.....	27
Calificación judicial y efectos.....	27

TEMA 1: El ordenamiento jurídico y las fuentes del derecho

A. Las fuentes internacionales de carácter laboral (las instituciones y los instrumentos normativos)

- a) Los tratados internacionales de contenido laboral
- b) Las instituciones internacionales especializadas. La Organización Internacional de trabajo (OIT)
 - a. Antecedentes y proceso de formación
 - b. Los principios inspiradores de la OIT y de su política internacional mundial: formulación y evolución.
 - c. Estructura interna de la OIT: estados miembros y órganos de la OIT
 - d. Funciones y funcionamiento de la OIT. Las normas jurídicas de la OIT: convenios y recomendaciones
- c) Las instituciones internacionales no especializadas: la Organización de las Naciones Unidas (ONU)

B. Las fuentes comunitarias y europeas de carácter laboral: el Consejo de Europa y la Unión Europea

- a) Introducción: el Consejo de Europa y la Unión Europea
- b) El Derecho Social Europeo: las normas del Consejo de Europa.
 - a. Planteamiento general: funciones del Consejo de Europa
 - b. El Convenio Europeo de los Derechos Humanos
 - c. La Carta Social Europea
- c) El Derecho Social comunitario: las normas de la UE
 - a. La carta comunitaria de derechos sociales fundamentales de los trabajadores
 - b. Los instrumentos jurídico-laborales de la UE
 - c. La jurisdicción europea

C. Fuentes constitucionales de carácter laboral: la CE de 1978

D. Fuentes estatales de carácter laboral

- a) Derecho Positivo vigente
- b) La administración laboral
 - a. Introducción
 - b. La organización burocrática laboral
 - c. La inspección de trabajo y de la seguridad social
- c) La jurisdicción laboral: aspectos organizativos

E. Fuentes profesionales de carácter laboral: representación y defensa de intereses colectivos en el ámbito laboral

1. LAS FUENTES INTERNACIONALES DE CARÁCTER LABORAL (LAS INSTITUCIONES Y LOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS)

1.1. Los tratados internacionales de contenido laboral

La técnica de los tratados internacionales bilaterales o multilaterales de contenido laboral fue la primera en utilizarse para ordenar los problemas relativos a las condiciones laborales de los trabajadores. Tanto el régimen laboral y de seguridad social de los trabajadores fronterizos y de los trabajadores migrantes han sido los dos temas más tratados por medio de esta técnica.

1.2. Las instituciones internacionales especializadas. La Organización Internacional de trabajo (OIT)

1.2.1. Antecedentes y proceso de formación

La OIT se constituyó por el tratado de Versalles (1919), que puso fin a la Primera Guerra Mundial. Desde sus inicios sus funciones son dos:

- Función normativa
- Función de cooperación técnica

Actualmente el ámbito de actuación de la OIT es la protección del trabajo decente para hombres y mujeres en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. La OIT también pretende la prohibición del trabajo infantil y del trabajo forzoso.

Los objetivos de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de empleo dignas, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo en los temas laborales.

1.2.2. Los principios inspiradores de la OIT y de su política internacional mundial: formulación y evolución.

Los principios de la OIT se han revisado a lo largo de los años con la finalidad de mantenerse permanentemente adaptados a las nuevas realidades. En la OIT se afirman los siguientes principios:

1. El trabajo no es una mercancía
2. La pobreza en cualquier lugar del mundo es un peligro para la prosperidad de todos
3. La lucha contra la necesidad ha de proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional
4. La libertad de asociación y de expresión es esencial para El Progreso

1.2.3. Estructura interna de la OIT: estados miembros y órganos de la OIT

Son estados miembros de la OIT 187 entre los que se encuentra ESPAÑA, que formó parte desde el año 1920 y dejó de pertenecer durante el régimen franquista. Fue readmitida en la época de la transición española.

El rasgo más importante de la OIT es su estructura interna ya que su composición de sus órganos de gobierno no es totalmente de carácter diplomático sino social. Sus órganos internos tienen una composición tripartita compuesta por:

1. Representantes de los gobiernos de cada estado miembro de la OIT
2. Representantes de los trabajadores de cada estado miembro de la OIT, que son las organizaciones sindicales más representativas

3. Representantes de los empresarios de cada estado miembro de la OIT que son las asociaciones patronales más representativas

1.2.4. Funciones y funcionamiento de la OIT. Las normas jurídicas de la OIT: convenios y recomendaciones

La OIT funciona esencialmente a través de los convenios y las recomendaciones. Los convenios de la OIT son vinculantes, es decir, obligatorios para los estados miembros. Los estados miembros de la OIT pueden ratificarlos o no. En caso de no ratificarlos tienen que informar sobre los motivos. Las recomendaciones son un intento de convenios que no han alcanzado el porcentaje que se exige para aprobar un convenio.

1.3. Las instituciones internacionales no especializadas: la Organización de las Naciones Unidas (ONU)

La ONU de la que forman parte 192 países entre los que se encuentra España (1955). Ha aprobado 3 instrumentos normativos que recogen derechos y libertades laborales:

- Declaración universal de los derechos humanos (1948)
- Pacto internacional de derechos civiles y políticos (1966)
- Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (1966)

2. LAS FUENTES COMUNITARIAS Y EUROPEAS DE CARÁCTER LABORAL: EL CONSEJO DE EUROPA Y LA UNIÓN EUROPEA

2.1. Introducción: el Consejo de Europa y la Unión Europea

El consejo de Europa se constituyó a partir del congreso de Europa en el año 1948. Tiene su sede en Estrasburgo, Francia. Pertenecen al Consejo de Europa todos los estados europeos (46 países). España formo parte del consejo de Europa el 24 de noviembre de 1977.

La Unión Europea nació en Roma en el 1957 mediante un tratado multilateral de fundación con 6 países. Bélgica, Países Bajos, Luxemburgo, Alemania, Francia e Italia. Con la finalidad de constituir un mercado interior común europeo en el que no se incluirían aspectos sociales ni laborales, ya que esos 6 países tenían una economía más homogénea e interdependiente de entre todos los países europeos

Actualmente la UE tiene 27 estados miembros. España formo parte de la Unión Europea el 1 de enero de 1986.

2.2. El Derecho Social Europeo: las normas del Consejo de Europa.

2.2.1. Planteamiento general: funciones del Consejo de Europa

La función del consejo de Europa es la de elaborar convenios multilaterales que afecten a sus estados miembros. Más específicamente en el ámbito laboral estos convenios tratan de crear un modelo común en Europa de derecho del trabajo y de la seguridad social.

2.2.2. El Convenio Europeo de los Derechos Humanos

España lo ratificó en el año 1979. Esta norma tiene un órgano jurisdiccional que lo controla -Tribunal Europeo de los Derechos Humanos- que se encuentra en Estrasburgo

y al que pueden acudir directamente los particulares agotando las vías nacionales previas.

2.2.3. La Carta Social Europea

Se aprobó en Turín en 1980. Posteriormente se hizo la Carta Social Europea Revisada (1996). España ha ratificado la CSE originaria pero no ha ratificado la posterior. La CSE permite a los estados efectuar reservas a sus preceptos.

2.3. El Derecho Social comunitario: las normas de la UE

2.3.1. La carta comunitaria de derechos sociales fundamentales de los trabajadores

Se firmó en Estrasburgo (1989). La carta señala la necesidad de fomentar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores por la vía del progreso. Constituye un código ideológico para la acción social de la Unión Europea que reconoce tanto derechos individuales como colectivos. Posteriormente se aprobó la carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea en Niza, Francia (2000) en el que se recogen derechos y libertades de las personas y principios políticos, civiles, sociales y económicos.

2.3.2. Los instrumentos jurídico-laborales de la UE

Los instrumentos jurídico-laborales de la Unión Europea se alcanzan por medio de distintos tipos de actos legislativos. Algunos son vinculantes y otros no. Algunos se aplican a todos los estados miembros o otros solo a unos pocos. En cuanto al poder legislativo de la Unión Europea, la Comisión Europea propone las leyes y el Consejo Europeo y el Parlamento Europeo las adopta.

Tipos de instrumentos normativos:

- **Reglamentos:** actos legislativos vinculantes, obligatorios. Deben aplicarse en su integridad en toda la Unión Europea.
- **Directivas:** actos legislativos vinculantes en los que se establecen objetivos que todos los países de la UE deben cumplir, sin embargo, corresponde a cada país elaborar sus propias leyes sobre cómo alcanzar esos objetivos.
- **Decisiones:** solo son vinculantes para aquellos países de la UE a los que se dirige.

2.3.4. La jurisdicción europea

El tribunal de justicia de la UE que tiene su sede en Luxemburgo es el órgano jurisdiccional que vela por el cumplimiento y control de la legislación de la UE y que no tiene una jurisdicción especializada en el tema laboral y de seguridad social como ocurre en nuestro país.

3. FUENTES CONSTITUCIONALES DE CARÁCTER LABORAL: LA CE DE 1978

Los artículos constitucionales relativos al derecho del trabajo y de la seguridad social no aparecen sistematizados. Los artículos de la constitución española que se refieren al derecho del trabajo son los siguientes:

- **Artículo 7:** regula el sindicato
- **Artículo 14:** establece el derecho/libertad/principio general de igualdad ante la ley y de no discriminación, que es extensible al ámbito laboral

- **Artículo 22 (apartado I):** reconoce el derecho de asociación
- **Artículo 28:** este es el único artículo de la constitución española que recoge 2 derechos de materia laboral. En primer lugar, el derecho a la libertad sindical (apartado I). En segundo lugar, el derecho a la huelga. Al ser derechos fundamentales por su ubicación en la Constitución, se tienen que desarrollar mediante ley orgánica y no mediante ley ordinaria. El derecho a la libertad sindical se ha desarrollado mediante ley orgánica (ley orgánica 11/1985 de 2 de agosto de libertad sindical), pero sin embargo el derecho a la huelga no se regula mediante una ley orgánica, sino que se regula en el real decreto ley 17/1977 de 4 de marzo sobre relaciones de trabajo.

4. FUENTES ESTATALES DE CARÁCTER LABORAL

4.1. Derecho positivo vigente

- El estatuto de los trabajadores: la primera versión es del año 1980. La segunda versión es del año 1995. La vigente es del año 2015. Tiene 92 artículos.
- Ley orgánica 11/1985 de 2 de agosto de libertad sindical.
- Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales
- Real decreto ley 17/1977 de 4 de marzo sobre relaciones de trabajo
- Real decreto legislativo 3/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto resumido de la ley de empleo
- Real decreto legislativo 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social
- Ley 23/2015 de 21 de junio* ordenadora de sistema de inspección de trabajo y seguridad social

4.2. La administración laboral

4.2.1. Introducción

La normativa laboral da lugar a la aparición de estructuras administrativas encargadas de dirigir y hacer cumplir las normas. Por tanto, en el ámbito laboral existen 3 tipos de instituciones:

- Una organización burocrática especializada en el ámbito laboral
- Una inspección especializada en el ámbito laboral
- Órganos consultivos especializados que son los consejos económicos y sociales

4.2.2. La organización burocrática laboral

La organización burocrática laboral o autoridad laboral es el ministerio de trabajo y economía social

4.2.3. La inspección de trabajo y seguridad social

Sus principales funciones son 3:

- Vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales reglamentarias y del contenido de los acuerdos y convenios colectivos
- Asistencia técnica
- El servicio de arbitraje, conciliación y mediación

4.3. La jurisdicción laboral: aspectos organizativos

La jurisdicción laboral se compone de los siguientes órganos jurisdiccionales



5. FUENTES PROFESIONALES DE CARÁCTER LABORAL: REPRESENTACIÓN Y DEFENSA DE INTERESES COLECTIVOS EN EL ÁMBITO LABORAL

Se componen tanto por los sindicatos como por los representantes de los trabajadores y de los empresarios y hacen convenios colectivos.

TEMA 2: Representación y negociación colectiva de condiciones de trabajo

2.1. El régimen jurídico de la representación de los trabajadores en la empresa: representación sindical y representación legal o unitaria

A. Representación sindical

- a) Concepto y objetivo del sindicato
- b) Sindicalismo: la actividad del estado jurídico frente al hecho sindical
- c) El régimen económico de los Sindicatos
- d) La responsabilidad del sindicato
- e) El régimen de disolución y extinción del sindicato
- f) Organización y acción sindical en la empresa: secciones sindicales y delegados sindicales
 - a. Secciones sindicales
 - b. Delegados sindicales

B. Representación legal o unitaria de los trabajadores: los comités de empresa y los delegados de personal

2.2. Concepto y régimen jurídico del convenio colectivo

A. Concepto legal

B. Concepto y régimen jurídico del convenio colectivo

El régimen jurídico de la representación de los trabajadores en la empresa: representación sindical y representación legal o unitaria

1. REPRESENTACIÓN SINDICAL

1.1. Concepto y objetivo del sindicato

El sindicato de trabajadores es una asociación permanente para la representación y defensa de los intereses socio-económicos de los trabajadores. Su objetivo es la protección de los intereses socio-económicos de los trabajadores

1.2. Sindicalismo: la actividad del estado jurídico frente al hecho sindical

El sindicalismo como acción y su resultado, es decir el sindicato, es libre. Cuando el ordenamiento jurídico de un estado afronta el fenómeno sindical puede adoptar 3 actitudes:

- Ignorarlo
- Ilegalizarlo
- Regularlo (modelo actual)

1.3. Régimen económico de los sindicatos

El régimen económico de los sindicatos forma parte del contenido mínimo de los estatutos sindicales para que sus afiliados puedan conocer la procedencia y el destino de sus recursos y la situación económica del sindicato. Las principales vías de financiación de un sindicato son 2:

- Las cuotas a cargo de los afiliados al sindicato mediante el descuento en la nómina del trabajador
- Ayudas públicas

1.4. La responsabilidad del sindicato

El sindicato es responsable siempre y cuando los actos se deriven del ejercicio de sus funciones representativas:

- Actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios
- Actos individuales de sus afiliados

1.5. Régimen de disolución y extinción de sindicatos

Se debe descartar cualquier decisión que suponga un efecto tan drástico como el cierre o disolución de un sindicato. Existen dos vías de disolución del sindicato

- Disolución o extinción voluntaria que se produce por una decisión democrática cuyo procedimiento debe reflejarse en los estatutos fundacionales del sindicato
- Disolución o extinción judicial mediante sentencia firme

1.6. Organización y acción sindical en la empresa

La organización sindical en la empresa se encuentra formada por secciones sindicales y delegados sindicales. La acción sindical en la empresa es la actividad del sindicato

1.6.1. Secciones sindicales

Las secciones sindicales son el conjunto de trabajadores afiliados a un sindicato que prestan servicios en una organización productiva y que tengan voluntad de agruparse y constituirse en una sección sindical como grupo

1.6.2. Delegados sindicales

Representante de cada una de las secciones sindicales

2. REPRESENTACIÓN LEGAL O UNITARIA DE LOS TRABAJADORES: LOS COMITÉS DE EMPRESA Y LOS DELEGADOS DE PERSONAL

Los **delegados de personal** son los representantes legales o unitarios de los trabajadores en empresas o centros de trabajo que tengan menos de 50 trabajadores.

Los **comités de empresa** son los representantes legales o unitarios de los trabajadores en empresas que tengan menos de 50 trabajadores.

Concepto y régimen jurídico del convenio colectivo

1. CONCEPTO LEGAL

El concepto legal del convenio colectivo se contiene en el artículo 82 apartado I del estatuto de los trabajadores que establece lo siguiente:

Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

2. RÉGIMEN JURÍDICO DEL CONVENIO COLECTIVO

- Convenio colectivo estándar general o básico el cual fija las condiciones de trabajo para su ámbito de aplicación personal, funcional y territorial o geográfico.
 - De empresa
 - De sector
- Convenio colectivo de franja o de grupo de trabajadores con un perfil profesional específico, el cual se limita a una categoría o grupo de trabajadores que tengan una singularidad (pilotos o controladores aéreos).

TEMA 3: El trabajador y el empleado

3.1. El trabajador asalariado: caracterización normativa y circunstancias personales con especial incidencia en la normativa laboral (la edad, la nacionalidad y el género)

A. Caracterización normativa del trabajador asalariado

- a) Voluntariedad
- b) Ajenidad
- c) Subordinación/Dependencia
- d) Retribución

B. Circunstancias personales con especial incidencia en la normativa laboral (la edad, la nacionalidad y el género)

3.2. El empleador. Responsabilidad laboral en relaciones de trabajo mediatas: grupos de empresa, subcontratación y empresas de trabajo temporal (ETT)

A. Introducción: la diferencia entre los conceptos de empleador o empresario

B. Grupos de empresa

C. Contratación y subcontratación de obras y servicios

D. Empresas de trabajo temporal (ETT)

- a) Concepto
- b) Requisitos para obtener la autorización
- c) Relaciones jurídicas de la Empresa de Trabajo Temporal

El trabajador asalariado: caracterización normativa y circunstancias personales con especial incidencia en la normativa laboral (la edad, la nacionalidad y el género)

3.1. CARACTERIZACIÓN NORMATIVA DEL TRABAJADOR ASALARIADO

Artículo 1 del estatuto de los trabajadores: Ámbito de aplicación

- Apartado I: esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización u dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario

Voluntariedad

Solo podrá ser trabajador asalariado quien realice su actividad de forma libre, es decir con su consentimiento. Trabajador asalariado es el que presta servicios mediante un acuerdo con otra persona (empleador o empresario). El acuerdo entre empleador y empresario recibe el nombre de contrato de trabajo, el cual nace de la concurrencia de voluntades entre quién ofrece y quien demanda un empleo sin perjuicio de que pueda celebrarse de forma expresa o tácita.

De acuerdo con la definición de voluntariedad no se considera trabajo asalariado las actividades con carácter forzoso u obligatorio, el trabajo realizado por exigencia legal.

Ajenidad

La nota característica de la ajenidad marca la diferencia entre el trabajo asalariado y el trabajo por cuenta propia. Según la sentencia del tribunal supremo de fecha 26 de enero de 1994 existen diferentes teorías respecto de la ajenidad:

- Ajenidad en los frutos (el trabajador no se queda con los frutos de su trabajo)
- Ajenidad en los riesgos (es el empresario el que asume los riesgos de que la empresa vaya mal)
- Ajenidad en la organización (es el empresario el que organiza la empresa mediante las máquinas que compra, personal, etc)
- Ajenidad en el mercado (al trabajador no le importa el precio de venta)

Subordinación/dependencia

El trabajo realizado por cuenta ajena ha de serlo también bajo la subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador o empresario. Dependencia o subordinación significa que el trabajador se encuentra sometido en la realización de su trabajo al cumplimiento de las instrucciones o directrices tanto generales como particulares del empleador o empresario.

Retribución

El trabajo asalariado se realiza con ánimo de lucro para obtener a cambio una contraprestación económica. Esa contraprestación económica se denomina salario, sueldo, retribución o remuneración y se caracteriza por ser fijo o periódico y uniforme.

3.2. Circunstancias personales con especial incidencia en la normativa laboral (la edad, la nacionalidad y el género)

En la relación de trabajo hay determinados colectivos de personas que sufren una desventaja socioeconómica tanto en el momento de acceso al mercado laboral como en el momento del desenvolvimiento de la prestación laboral. Estos colectivos de trabajadores son:

- Mujeres
- Jóvenes (falta de experiencia)
- Personas mayores (50+)
- Discapacitados

Razón por la cual se ha decidido de una protección específica a estos colectivos de trabajadores

El empleador. Responsabilidad laboral en relaciones de trabajo mediatas: grupos de empresa, subcontratación y empresas de trabajo temporal (ETT)

3.3. INTRODUCCIÓN: LA DIFERENCIA ENTRE LOS CONCEPTOS DE EMPLEADOR O EMPRESARIO

Aunque utilizados por la ley como términos sinónimos empleador y empresario pueden poseer connotaciones distintas ya que puede haber empleadores que no sean empresarios y empresarios que no sean empleadores. El uso del término empleador es menos utilizado en el estatuto de los trabajadores que el de empresario, sin embargo, es el más correcto desde el punto de vista jurídico-laboral y que es el sujeto de una relación de trabajo que asume la posición de acreedor de la prestación de servicios y deudor del salario

3.4. GRUPOS DE EMPRESA

En los grupos de empresas quedan articuladas varias unidades económicas de producción, es decir, varias empresas, bajo una dirección unitaria, lo que supone que todas ellas actúan de forma coordinada obedeciendo a una política empresarial conjunta

3.5. CONTRATACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS

Determinados procesos productivos debido a su complejidad son realizados no solo por una organización empresarial, sino por varias coordinadas entre sí. A diferencia de las empresas integradas en un grupo empresarial conservan su autonomía económica además de la jurídica.

Esta figura jurídica se regula en el **artículo 42 del estatuto de los trabajadores**, que se titula *subcontratación de obras y servicios*. En la contrata y subcontrata entre empresas debemos diferenciar las siguientes figuras:

1. La empresa que se encarga de la realización del conjunto de la obra o servicio a la que se le denomina empresa principal
2. Las empresas que se encargan únicamente de realizar una parte de esa obra o servicio, que son las contratas y subcontratas (también denominadas empresas auxiliares)

La contrata es la forma jurídica del primer encargo de la empresa principal a la auxiliar y los sucesivos encargos de las empresas que han sido contratadas por la empresa principal se denominan subcontratas

3.6. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Concepto

Según el artículo 1 de la ley 14/1994 de 1 de junio por la que se regulan las empresas de trabajo temporal se denomina empresa de trabajo temporal a aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas.

Requisitos para elevar la autorización

Tiene que tener una estructura organizativa que le permita cumplir las obligaciones que asume como empleador. El segundo requisito es que tiene que garantizar el cumplimiento de las obligaciones salariales y de seguridad social de los trabajadores que contratan para cederlos. El tercer requisito es que no puede haber sido sancionada con la suspensión de la actividad en dos o más ocasiones. El cuarto y último requisito es que debe incluir en la denominación de la empresa la abreviatura ETT.

Relaciones jurídicas de la empresa de trabajo temporal

- 1) Un contrato mercantil de puesta a disposición entre la ETT y la empresa usuaria
- 2) El contrato de trabajo entre la ETT y el trabajador
- 3) La relación laboral entre la empresa usuaria y el trabajador

TEMA 4: Contrato de trabajo y sistema de concentración laboral. Modalidades de contrato de trabajo

- A. Concepto de contrato de trabajo
- B. Caracteres del contrato de trabajo
- C. Modalidades del contrato de trabajo
 - a. Introducción
 - b. Los contratos indefinidos
 - c. Los contratos temporales
 - i. Función y tipología de las modalidades de contratación temporal
 - ii. Reglas generales de los contratos temporales
 - d. Contratos formativos
 - i. Tipos de contratos formativos
 - ii. Reglas generales de los contratos formativos
 - e. Los contratos a tiempo parcial: concepto y características
 - f. El contrato de trabajo a domicilio, a distancia y el teletrabajo

4.1. CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo mediante el que una persona (el trabajador) se compromete a prestar voluntariamente sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona denominada empleador o empresario.

4.2. CARACTERES DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. **Consensual:** se necesita el previo consentimiento de ambas partes de la relación laboral para su nacimiento
2. **Bilateral:** el contrato de trabajo está formado por dos partes, el trabajador y el empleador.
3. **Sinalagmático:** existe una correspondencia o equivalencia recíproca entre las partes
4. **Oneroso:** cada parte de la relación laboral experimenta un sacrificio y una ventaja en relación con la contraparte (salario – trabajo)
5. **Intercambio patrimonial:** cada una de las partes persigue su propio interés
6. **Conmutativo:** en el sentido de que las prestaciones del contrato de trabajo son ciertas en el momento de su celebración por las partes, aunque pueden existir elementos de aleatoriedad
7. **Personal:** su carácter personalísimo es aplicable siempre respecto del trabajador
8. **Normado:** su contenido está predeterminado en gran medida por las normas
9. **Ejecución continuada:** se dilata en el tiempo
10. **Adhesión:** los trabajadores se adhieren a las condiciones laborales estipuladas en el contrato

4.3. MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Introducción

Actualmente hay muchos tipos de contrato de trabajo por dos razones:

1. Por motivos inherentes a la empresa
2. Por motivos de política de empleo

Los contratos indefinidos

El contrato de trabajo indefinido común u ordinario es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre el empresario y el trabajador por un tiempo indeterminado

Los contratos temporales

Función y tipología de las modalidades de contratación laboral

El contrato temporal es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre el empresario y el trabajador por un tiempo determinado.

1. Contrato de obra o servicio
2. Contrato eventual por circunstancias de la producción
3. Contrato de interinidad
 - a. Por sustitución
 - b. Por vacante
4. Contrato de primer empleo joven

Reglas generales de los contratos temporales

1. Los contratos de trabajo que superen 1 mes de duración se deben celebrar por escrito.
2. A la finalización del contrato los trabajadores reciben una indemnización de 12 días de salario por año de servicio.

Los contratos formativos

Tipos de contratos formativos

1. Prácticas
2. Formación y aprendizaje
3. Contratos de médicos interinos y residentes (MIR)

Reglas generales de los contratos formativos

1. Se deben celebrar por escrito
2. A la finalización del contrato los trabajadores no reciben una indemnización

Los contratos a tiempo parcial: concepto y características

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

1. Puede ser por tiempo indefinido o por duración determinada
2. La jornada diaria podrá realizarse de forma continuada o partida
3. No pueden realizar horas extraordinarias, pero si complementarias con un límite
4. El contrato de trabajo se debe formalizar por escrito

El contrato de trabajo a domicilio, a distancia y el teletrabajo

- **Domicilio:** se presta en el domicilio del trabajador
- **A distancia:** aquel que la prestación de la actividad laboral se realiza de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por el trabajador de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa
- **Teletrabajo:** es el que se presta fuera del lugar ordinario laboral a consecuencia del uso intensivo de las TIC

TEMA 5: El Régimen de retribución

- A. Concepto y modalidades de salario
 - a. Introducción: el régimen jurídico del salario
 - b. Concepto legal de salario
 - c. Características del salario
 - d. Modalidades de salario
- B. El salario: estructura y cuantía:
 - a. Estructura y cuantía
 - b. Cuantía: el salario mínimo interprofesional (SMI)

5.1. CONCEPTO Y MODALIDADES DE SALARIO

Introducción: el régimen jurídico del salario

El salario se regula en tres sitios:

- En los artículos 26-33 del estatuto de los trabajadores
- En los convenios colectivos
- En los contratos de trabajo

Concepto legal de salario

De acuerdo con el **artículo 26 apartado I del estatuto de los trabajadores** se entiende por salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en salario o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo

Características del salario

- Carácter global o totalizador
- Es la contraprestación a cargo del empresario
- Contenido patrimonial

Modalidades de salario

La determinación de las modalidades salariales se establece mediante convenio colectivo o contrato de trabajo. Las modalidades de salario son las siguientes:

- En metálico (ingreso de la nómina en cuenta bancaria...)
- En especie (como máximo el 30% de lo que cobre)
- Por unidad de tiempo (por 40h/semana cobras x euros)
- Por unidad de obra o servicio (por hacer tal proyecto)
- Por comisión

5.2. El salario: estructura y cuantía

Estructura y cuantía

Artículo 26 apartado III del Estatuto de los Trabajadores

Mediante la negociación colectiva o en su defecto el contrato individual, se determinará la estructura del salario que deberá comprender el salario base como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa que se calcularán a los criterios que a los efectos se pacten. Por tanto, en virtud de dicho precepto legal, el salario está formado por:

1. **Salario base:** Es la remuneración fundamental del trabajador, entendida como la más importante cuantitativamente. La cuantía del salario base suele variar en función de la categoría profesional del trabajador en la empresa, y suele estar especificada en las tablas salariales de los convenios colectivos. Dentro del salario base se incluyen las pagas extraordinarias que el legislador denomina gratificaciones extraordinarias y que el trabajador tiene derecho a dos al año. La primera siempre tiene que ser en Navidad y la segunda cuando se pacte, aunque suele ser en verano. Pueden estar prorrateadas (dándolo mes a mes, en vez de todo en una).

2. **Complementos salariales:** Son las cantidades que en su caso se adicionan al salario base y se clasifican en 3 grupos:
- A. Complementos subjetivos en función de las circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador
 - *El trabajador tiene una carrera + un master puedes cobrar algo más que teniendo solo la carrera, y si tienes el doctorado más, igual con el inglés*
 - B. Complementos objetivos en función del trabajo realizado
 - *Plus de trabajos peligrosos, de noche...*
 - C. Complementos en función de la situación y resultados de la empresa.

Cuantía: el salario mínimo interprofesional (SMI)

El Salario Mínimo interprofesional es el salario mínimo fijado legalmente por debajo del cual no se puede contratar a ningún trabajador, ya que esa cantidad se entiende que es un umbral mínimo de subsistencia personal y familiar. Sí o sí en metálico, no en especie y son netos, se los lleva íntegramente el trabajador.

TEMA 6: Suspensión y extinción del contrato de trabajo

- A. Suspensión del contrato de trabajo
 - a. Causas
 - b. Requisitos procedimentales
 - c. Efectos
- B. Extinción por voluntad conjunta de las partes
- C. Extinción por voluntad del trabajador
 - a. Las dimisiones provocadas
 - b. La dimisión del trabajador
 - c. El abandono
- D. Extinción por voluntad del empresario: tipos de despido
 - a. Despidos colectivos
 - b. Despidos colectivos por fuerza mayor
 - c. Despidos disciplinarios
 - d. Despidos objetivos o por circunstancias objetivas
 - e. Calificación judicial y efectos / Consecuencias jurídicas

6.1. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Causas

- El mutuo acuerdo de las partes
- Causas consignadas establecidas expresamente en el contrato de trabajo
- Incapacidad temporal del trabajador
- Maternidad, la paternidad, la guarda y el acogimiento.
- Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses.
- Ejercicio de un cargo público representativo (por ejemplo, Mariano Rajoy cuando fue presidente)
- Privación de libertad del trabajador mientras no exista una sentencia condenatoria (Una persona detenida en prisión sin fianza, pero no existe sentencia que lo condene)
- Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- Excedencia forzosa (forzosa, cuando se ejerce cargo público o representación de sindicatos, voluntaria, porque se quiera tener un año sabático, la plaza se guarda hasta dos años y solo se vuelve si hay vacante).
- Ejercicio del derecho de huelga
- Fuerza mayor temporal que impida la prestación del trabajo (se incendia el sitio donde se trabaje).
- Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- Causas económicas técnicas organizativas o de producción (Situaciones temporales).
- Cierre legal de la empresa o cierre patronal (Se vea obligado a cerrar por sanciones legales, por ejemplo)

Requisitos procedimentales

1. Acreditación de la causa suspensiva que se alega
2. Comunicación al empresario o trabajador de la causa suspensiva

Efectos

1. Las personas trabajadoras no trabajan
2. El empresario no abonará un salario a las personas trabajadoras

6.2. EXTINCIÓN POR VOLUNTAD CONJUNTA DE LAS PARTES

Hay 3 situaciones:

1. Mutuo acuerdo de las partes
2. Por las causas establecidas válidamente en el contrato de trabajo
3. Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio

6.3. EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR

Las dimisiones provocadas

La dimisión provocada se produce por un previo incumplimiento del empresario. Las causas son 3:

- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar el procedimiento previsto para ello

- Falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado
- Incumplimiento grave de las obligaciones del empresario

Los efectos de estas dimisiones son los siguientes:

- El trabajador tendrá derecho a una indemnización de 33 días de salario por año de servicio con un tope máximo de 24 mensualidades
- El trabajador tendrá derecho a la prestación por desempleo (4 meses por año de trabajo)

La dimisión del trabajador

Reglas generales:

- Es un desistimiento libre (no existen causas, es por decisión del trabajador)
- El trabajador tiene que preavisar al empresario (si no lo hace tendrá que indemnizar al empresario)

Efectos:

- El trabajador no tiene derecho a percibir indemnización
- El trabajador tampoco tiene derecho a la prestación por desempleo.

El abandono del trabajador

El abandono del trabajador es la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del trabajador que es constitutiva de incumplimiento contractual porque no ha preavisado al empresario.

Consecuencias jurídicas:

- El empresario tendrá derecho a reclamar a la persona trabajadora una indemnización por daños y perjuicios

6.4. EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO: TIPOS DE DESPIDO

Despidos colectivos

El despido colectivo está formado por 3 elementos:

1. **Elemento causal:** el despido colectivo se produce por la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
2. **Elemento temporal:** el despido colectivo se debe producir en un periodo de 90 días
3. **Elemento cuantitativo numérico:** el despido colectivo debe afectar al menos al número de trabajadores establecido en el artículo 51 apartado I del estatuto de los trabajadores

Despidos colectivos por fuerza mayor

Las causas principales de los despidos colectivos por fuerza mayor, las cuales deben ser definitivas son:

- Los incendios
- Las inundaciones
- Explosiones
- Guerras
- Plagas
- Epidemias
- Etc.

Despidos disciplinarios

Causas:

- Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo
- Indisciplina o desobediencia en el trabajo
- Ofensas verbales o físicas al empresario o personas de la empresa o familiares que convivan con ellos
- Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- Embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo
- Acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa

Artículo 54 del estatuto de los trabajadores

Despido objetivo o por circunstancias objetivas

- Ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida
- Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo
- Causas económicas, técnicas y organizativas, pero siempre que afecte a un número inferior de trabajadores que al establecido en el artículo 51 del apartado I del estatuto de los trabajadores
- Falta de consignación presupuestaria o extrapresupuestaria anual publica que sustenta el contrato de trabajo

Artículo 52 del estatuto de los trabajadores

Calificación judicial y efectos

Una vez impugnado el despido con la persona trabajadora, el juez lo puede calificar de 3 maneras:

- **Procedente:** cuando concorra la causa legal y los requisitos formales. Sus efectos son que el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de servicio con un tope máximo de 12 mensualidades, excepto en los despidos disciplinarios
- **Improcedencia:** se produce cuando no concurre la causa legal o no se cumplen los requisitos formales. El empresario elige o readmitir al trabajador y pagarle los salarios de tramitación o abonarle una indemnización de 33 días de salario por año de servicio con un tope máximo de 24 mensualidades
- **Nulidad:** se da cuando el empresario ha despedido al trabajador discriminándole o cuando se haya producido una violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador o cuando tenga su causa en cuestiones relacionadas con la maternidad, paternidad o con el ejercicio de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de genero. Efectos: readmisión de la persona trabajadora y el pago de los salarios de tramitación