**TEMA 5: El Derecho del trabajo**

Historia del derecho de trabajo

Contrato de trabajo – Reciente s.XX

**Edad Media** → Siervos obligados a trabajar tierras de un señor.

**Revolución industrial** → Contrato de arrendamiento de servicios.

Firmado libremente entre los trabajadores y empresario.

*Ley Benet (1873)* → Regulaba el trabajo infantil.

Mayores de 10 años para trabajar.

Máximo de 8 horas para los menores de 15 años.

**Finales XIX Principios del XX** → Presión del movimiento obrero → Interviene el Estado → Aprueba leyes para proteger al trabajador → Nace el contrato de trabajo.

Regulado por leyes.

Parte abierta para que empresario y trabajador decidan su contenido.

*Derecho del trabajo:*

Parte pública (Leyes que lo regulan).

Parte privada (Condiciones empresario-trabajador).

La relación laboral

**Requisitos:**

Personal → Acudir voluntariamente.

Retribuido → Se trabaja por dinero.

Dependiente → Hay que cumplir las instrucciones de la empresa.

Por cuenta ajena → Se cobra un salario fijo.

**Exclusiones:**

Funcionarios, trabajos de amistad o buena vecindad, familiares, autónomos y prestaciones personales obligatorias (jurado).

**Relaciones especiales:**

Directivos, servicio de hogar familiar, deportistas, penado en cárceles, discapacitados, abogados, médicos residentes.

**Régimen de Autónomos:**

Trabajadores por cuenta propia.

Cónyuge y los familiares hasta segundo grado que colaboren en el negocio.

Profesionales en colegios profesionales (Abogados, psicólogos, economistas…).

Administradores y consejeros de las SL y SA con control efectivo de la empresa.

Fuentes del derecho de trabajo (jerarquía)

*Normativa UE* → Obligatoria/Directivas/mejorables por el país.

*Constitución Española* → Derechos laborales (huelga, salario…).

*Tratados Internacionales* → Convenios de la OIT (ratificados por el país).

*Leyes* → Desarrollan la Constitución (el Estatuto).

Orgánicas (fundamentales) → Ordinarias (no fundamentales) → Real Decreto-legislativo (unifica varias leyes en una) → Real Decreto-ley (urgentes).

*Reglamentos* → Reales Decretos (Aprueba el Gobierno).

*Convenios colectivos* → Pacto privado trabajador-empresario.

*Contrato de trabajo* → Pacto privado trabajador-empresario.

*Usos y costumbres* → Ninguna norma (Costumbres locales y profesionales).

**Principios de aplicación de las fuentes:**

Jerarquía normativa → Normas superiores por encima de inferiores.

Norma mínima → Las superiores marcan mínimos que inferiores pueden mejorar.

Condición más beneficiosa → El contrato mejore Estatuto o convenio.

Norma más favorable →Dos normas del mismo rango, aplica la más beneficiosa.

Irrenunciabilidad de derechos → No se puede pactar renunciar a sus derechos.

“Indubio pro operario” → En caso de duda, a favor del trabajador.

Derechos y deberes laborales

**Derechos colectivos:**

Sindicación, huelga, convenios, conflicto colectivo, reunión, participar en la empresa.

**Derechos individuales:**

Elegir profesión, ocupación efectiva, ascensos, acudir a exámenes, elegir turno de trabajo (estudios oficiales), igualdad y no discriminación, intimidad y dignidad, descanso, remuneración.

**Deberes laborales:**

Actuar de buena fe, actuar con diligencia, mejora de la productividad, no competencia desleal, medidas de prevención, cumplir órdenes e instrucciones del empresario.

**En caso de incumplimiento de deberes → Sanción o despido**

El poder de dirección y disciplinario de la empresa

1. Poder de dirección y de vigilancia

**Registros personales y sobre sus bienes:**

* Seguridad o sospecha de robo.
* Presencia de representación de los trabajadores o de otro trabajador.

**Vigilancia por cámaras:**

* Lugares de trabajo.
* Desprovistas de audio.
* Informar de su existencia.

**Vigilancia del correo electrónico y uso de ordenadores:**

* Advertir previamente.
* Indicios evidentes y claros.
* Presencia de testigo.

**Vigilancia de su actuación sanitaria:**

* Baja laboral vigilada por personal médico.

1. Poder disciplinario

Los convenios colectivos establecen las conductas que pueden ser sancionadas y el tiempo de sanción. (Nunca reducción de sueldo, pérdida de vacaciones o descanso).

Los trabajadores podrán reclamar ante el juzgado. (Antes de los 20 días)

Las faltas prescriben y la empresa ya no podrá alegar.

* Faltas leves → 10 días.
* Faltas graves → 20 días.
* Faltas muy graves → 60 días.

Los tribunales laborales

**Juzgado de lo Social:**

Juzgado básico, 1º órgano judicial al que se acude en materia laboral.

**Tribunal Superior de Justicia:**

Recursos contra sentencias y resoluciones sindicales.

**Audiencia Nacional:**

Materia sindical colectiva que traspasan una comunidad autónoma.

**Tribunal Supremo:**

Un recurso de casación contra sentencias de los TSJ o Audiencia.

**Tribunal Constitucional:**

No tribunal laboral, materias de derechos de la Constitución, no discriminación.

**TEMA 6: El Derecho del trabajo**

El contrato de trabajo

**Acuerdo entre trabajador y empresario** por el cual el trabajador se compromete a prestar determinados servicios por cuenta ajena a cambio de una retribución.

**Capacidad para celebrar un contrato (requisitos):**

El Trabajador:

* >18 años y menos emancipado.
* >16 años con autorización de padres o tutores.
* <16 años → No pueden, salvo espectáculos públicos.
* Ciudadanos de la UE / extracomunitario.

El Empresario:

* Mayor de edad o menor emancipado.
* Si es extracomunitario → Permiso de la Administración laboral.

**Elementos del contrato de trabajo:**

Sustanciales:

* Consentimiento → Mutuo acuerdo.
* Objeto → Posible y lícito (legal).
* Causa → Prestar un servicio determinado a cambio de dinero.

Forma del contrato:

* Escrito o de forma verbal.
* Presunción si no es escrito → Es indefinido a tiempo completo.

Contenido del contrato:

Lugar y fecha Identificación partes Categoría profesional

Lugar de trabajo Jornada y horario Duración

Retribución Vacaciones anuales Preaviso

Convenio colectivo Cláusulas voluntarias Periodo de prueba

Horas extras No trabajar en la competencia después

Duración del contrato:

* Indefinido o temporal.
* Presunciones de indefinido a tiempo completo.

**Periodo de prueba:**

Pacto:

* Pactado en contrato, antes de comenzar a trabajar.
* No puede pactarse si trabajador ha sido contratado antes.

Duración:

* Reflejada en convenio colectivo / Estatuto trabajadores.
* Contrato en prácticas: 1 mes/2 meses para grado medio/superior.
* Contratos temporales menos de 6 meses: máximo 1 mes.
* Se puede pactar interrupciones en caso de baja laboral, nacimiento hijo/a, violencia género, riesgo durante el embarazo o lactancia.

Derechos:

* Mismos derechos.
* No indemnización por despido, y sin preaviso y sin alegar motivo alguno (excepto durante el embarazo que deberá justificarse).

Modalidades de contratos

**Contratos Formativos:**

* Para la formación.
* Prácticas.

**Contratos Temporales:**

* Obra o servicio.
* Eventual.
* Interinidad.

**Contratos a Tiempo Parcial:**

* A tiempo parcial común.
* Relevo.
* Fijos-discontinuos.

**Contratos Indefinidos:**

* Indefinido Ordinario.

Contratos formativos

***Contrato formativo y el aprendizaje:***

*Requisitos:*

* 16-25 años.
* No poseer titulación para ese puesto ni haber trabajado 12 meses en ese puesto.

*Duración:*

* Min 1 año Max 3 años.
* Finalizada duración máxima, puede ser contratado en otro puesto para la formación.
* No puede: A tiempo parcial, realizar horas extraordinarias, a turnos ni nocturno.

*Periodo formación:*

* 1º año 75% y 25% formación.
* 2º y 3º año 85% trabajo y 15% formación.
* Curso de formación en centro formativo o empresa, o también en ETTs.

*Retribución:*

* Por convenio. No inferior al 75-85% del S.M.I.

***Contrato en prácticas:***

*Requisitos*

* Poseer títulos FP, universidad o certificado profesionalidad.
* 5 años siguientes fin estudios.

*Duración (Convenio puede modificar)*

* Min 6 meses máx. 2 años.
* Si <2 años → máx. 2 prórrogas de mínimo 6 meses.

*Retribución*

* + - Pactada en convenio o contrato.
    - Sin ser inferior 1º año al 60% de trabajador misma categoría y 2º al 75%.
    - Convenios pueden mejorar los porcentajes.

Contratos temporales

***Obra y servicio***

*Objeto:*

* + - Concreto y limitado en el tiempo.
    - Se puede diferenciar claramente.

*Duración:*

* + - Cuando finalice obra o servicio.
    - Max 3 años (Convenio puede hasta 4).
    - Si >1 año hay que preavisar 15 días antes.

*Indemnización al finalizar el contrato:*

* + - 12 días por cada año trabajado.
    - Convenios pueden mejorarla.

***Eventual por circunstancias de la producción***

*Objeto:*

* + - Acumulación de tareas, exceso de pedidos o circunstancias del mercado.

*Duración:*

* + - No >6 meses en periodo de 12 meses.
    - Salvo ampliación convenio de 12 en periodo de 18 meses (es habitual).
    - Una sola prórroga (hasta duración máxima).

*Indemnización al finalizar el contrato:*

* + - La misma que por obra o servicio, puede mejorarla convenio.

***Interinidad***

*Objeto:*

* + - Sustituir a otro trabajador que tiene puesto reservado, o mientras se selecciona una vacante.

*Duración:*

* + - Por sustitución cuando se reincorpore.
    - Por selección vacante máx. de 3 meses.

*Indemnización:*

* + - No tiene indemnización al finalizar.

**Encadenamiento de contratos temporales:**

→ Un encadenamiento de distintos contratos temporales (de obra y servicio, eventual, primer empleo joven) puede adquirir la condición de fijo en la empresa (no cuenta interinidad y formativos).

→ Si todos los contratos suman 24 meses en un periodo de 30 meses.

Contratos a tiempo parcial

***A tiempo parcial común***

* Puede ser indefinido o temporal
* Todas las modalidades excepto contrato para la formación
* No pueden realizar horas extraordinarias sino las horas complementarias

*Características horas complementarias:*

* + - Pactarse por escrito.
    - Trabajadores indefinidos o temporales, cuya jornada sea al menos 10 horas/semana.
    - Hasta el 30% de la jornada (salvo convenio amplíe hasta el 60%).
    - Puede pactarse añadir horas complementarias voluntarias, hasta el 15%, solo para indefinidos.
    - Preavisará al trabajador con 3 días de antelación.
    - Se realizan según pacto de horas complementarias o el convenio.
    - Se pagan como ordinarias y cotizan a la seguridad social.
    - Trabajador puede renunciar si lleva un año desde el pacto alegando motivos.

***De relevo y de jubilación parcial***

*Jornada y duración:*

* + - Reduce su jornada entre un 25% y un 50%. Si el contrato es indefinido y a tiempo completo puede reducirse hasta un 75%.
    - Duración del contrato: Mínimo hasta la jubilación completa. Si el contrato es indefinido debe mantenerse al menos 2 años después.
    - Edad acceso a la jubilación parcial: se incrementará hasta los 65 años en el 2027 (ver jubilación tema 11)

*Indemnización:*

* + - Como contrato de obra o eventual.
    - Salvo el contrato de relevo se convierta en indefinido.

***Fijo-Descontinuo en fechas no ciertas***

* Se alternan periodos de trabajo y de no trabajo en una actividad que se repite de forma cíclica a lo largo de los años, sin fecha cierta de vuelta al año siguiente.
* Parecido al indefinido a tiempo parcial, diferencia → El indefinido a tiempo parcial tiene fecha concreta de vuelta al trabajo.
* Hay obligación de llamamiento por antigüedad cuando se reanude la actividad, sino se entiende como despido.

Contratos indefinidos

***Indefinido ordinario***

* Lo puede realizar cualquier empresa con cualquier tipo de trabajador tanto a tiempo parcial como completo.

***Contratos indefinidos bonificados***

*Características:*

* Jornada.

*Bonificaciones a la cuota de seguridad social que paga la empresa:*

* Por transformar en indefinidos contratos en prácticas, relevo, sustitución por anticipo de la jubilación, o para la formación.
* Por contratar parados de larga duración.
* Por contratar víctimas de violencia de género, terrorismo o trata de seres humanos.
* Por contratar personas con discapacidad (tanto indefinidas como temporales)
* Por contratar excluidos sociales en empresas de inserción.
* Por contratar fijos discontinuos en la hostelería en los meses de febrero, marzo o noviembre.
* Por contratar mayores de 65 o 67 años.

Las empresas de trabajo temporal

***Relación ETT – empresa usuaria***

* Contrato mercantil entre dos empresas.
* Trabajadores contratados temporalmente y también para la formación y en prácticas.

***Relación ETT – trabajador***

* Contrato de trabajo por escrito.
* ETT responsable de pagar salarios y seguridad social e indemnización de 12 días por cada año.
* Dar formación de materia en prevención de riesgos laborales.
* Derecho a cobrar misma cantidad que otro trabajador de la empresa.
* El trabajador no paga nada a la ETT.

***Relación empresa usuaria – trabajador***

* Dirección y control, pero sanciona la ETT.
* Información sobre los riesgos.
* Usar el transporte, sus instalaciones y acudir a los representantes.

Nuevas formas flexibles de organización

***El teletrabajo***

Aquel trabajo que no exige una presencia en el lugar de trabajo y para el que se utiliza como herramienta principal de trabajo las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

*Admite dos modalidades de contratación:*

* Contrato personal con un contrato a distancia.
* Con un contrato mercantil como autónomo.

*Solución para empresas que:*

* Cuenten con personal con gran distancia desde su hogar o con cargas familiares
* Necesidad de espacio
* Trabajos basados en proyectos

*Características deseables de los trabajadores:*

* Persona flexible, independiente y auto disciplinada.
* Trabajar sin supervisión y buena gestión del tiempo
* Disponer de espacio adecuado.

*Ventajas e inconvenientes:*

* Ventajas: Flexibilidad horaria, reducción costes, elección de entorno de trabajo…
* Inconvenientes: Aislamiento, falta de apoyo laboral, sobreexplotación, aumento de las horas…

***Autónomo económicamente dependiente***

Es aquel que trabaja principalmente para una sola empresa y que por tanto tiene una gran dependencia económica de esta, limitándose la “autonomía” que posee en un principio de autónomo.

*Requisitos:*

* Al menos un 75% de sus ingresos de esta empresa principal.
* No tener contratados a otros trabajadores.
* No contratar ni subcontratar esa actividad.
* No ejercer profesión con otros socios.
* No ejercer actividad mezclada con los trabajadores.
* No ser titular de locales abiertos al público.
* Infraestructuras y materiales propios.
* Correr con el riesgo de la actividad.

*Características del contrato mercantil:*

* Autónomo puede interrumpir temporalmente la actividad.
* Interrupción anual de la actividad (vacaciones) 18 hábiles al año, descansos semanales y los festivos.
* Extinción del contrato:
  + Incumplimiento grave del contrato.
  + Si no existe causa justa, empresario pagará indemnización.

***El trabajo a distancia***

El trabajador a distancia es aquel trabajo que se realiza de forma preponderante en el domicilio del trabajador o el lugar elegido por este, de forma alternativa a su presencia en el centro de trabajo.

*Características del contrato a distancia:*

* Contrato laboral por escrito.
* Mismos derechos que los trabajadores y misma retribución.
* Cursos de formación.
* Informados de las vacantes de puestos presenciales.
* Derecho a ejercer como representantes de los trabajadores.
* Protegidos en materia de prevención de riesgos laborales.