

Apunts teòrics de Dret del Treball I

- Curs 2019-2020 -

**En la titulació universitària de
Grau de Dret**

Autor: Rafael Moll Noguera

**Departament de Dret del Treball i Seguretat Social de la Universitat
de València**

Índex

Tema 1. L'origen i evolució del Dret del Treball	pàg. 3
Tema 2 i 3. Les fonts del Dret del Treball i la seua aplicació	ppt. Annexo
Tema 4. El contracte de treball.	ppt. Annexo
Tema 5. El treballador	pàg. 4
Tema 6. L'Empresari laboral	pàg. 7
Tema 7. L'ingrés del treballador a l'empresa	pàg. 14
Tema 8.1. La contractació laboral	pàg. 17
Tema 8.2. Les modalitats del contracte de treball	pàg. 20

Tema 1. L'origen del Dret del Treball i la seua evolució

1.1.- Introducció al Dret del Treball

-concepte de treball i concepte de dret del treball, diferenciar

-activitat social

-factor de producció

-ocupació (dret al treball)

→ sols el que reuneix les característiques del art. 1 ET preocupa al Dret del Treball (regla general perquè hi ha exclusions)

-l'origen del Dret del Treball

-s'urgeix en el context de la revolució Industrial a mitat dels segles XVIII i XIX: generalització de la mà d'obra assalariada

-noves tecnologies i de font d'energia: màquina de vapor

-taller artesà deixa pas a la fàbrica: principis de divisió, especialització i jerarquia

-emigració de campessins a la ciutat

-el dret individualista del treball: principis de llibertat de treball i principi de autonomia de la voluntat

-aplicació del dret civil del contractes: autonomia contractual de les parts: preu, temps, mode de la prestació i les restants condicions de treball

-art. 1544 CC: "..."

-art 1583 CC: "...", 1584 "...",

-repressió als sindicats com a subjectes que interferien en la llibertat individual

-resultat: inestabilitat laboral, condicions laborals pèssimes, no prevenció de riscos laborals, etc.

-on falla?

-la llibertat contractual es fonamenta en la igualtat de les parts

-conseqüències socials negatives

-reacció social en dues línies complementàries (diferenciar anarquisme i socialisme): qüestió social

→-intervenció estatal: dret del treball com a reacció del dret civil i el lliure mercat

-part de la consideració del treballador com a contractant dèbil

-limita l'autonomia contractual, imposant drets i deures de les parts: contracte de treball (funció reguladora)

-reconeix al treballador també com a col·lectiu social

-items històrics: Lei Benot de 24 de juliol de 1873 i Codi de Treball de 23 de agost de 1926

→-moviment col·lectiu per negociar:

-associacionisme sindical

-dret a la negociació col·lectiva i dret a vaga a nivell constitucional (República de Weimar 1919)

-les funcions del dret del treball

-tuitiva: -dona sentit al origen del dret del treball

-es materialitza en normes estatals de caràcter imperatiu que limiten l'autonomia contractual

-compensadora per millorar el nivell de vida del treballadors

-permetre l'autotutela dels treballadors:

-relació entre llei i autonomia col·lectiva en constant canvi: autotutela vs heterotutela

-llibertat sindical, negociació col·lectiva, la vaga

-alguns elements del present i del futur del dret del treball: globalització i descentralització productiva, difuminació del lloc i horari de treball, confusió entre l'oci i el treball, treballador pobre, realitat virtual i realitat augmentada, *big data*, automatització: robotització e intel·ligència artificial, *sharing economy*, renta bàsica universal, etc.

Tema 5. El treballador

1. Els pressupostos substantius del contracte de treball

-exemples: prostituta, col·laborador de salvame, concursant de gh, rider, cura, empleada de hogar, parlamentari, youtuber, gamer, instagramer, becari, etc.

-els subjectes: treballador i empresari

-art 1.1. ET: "La present llei serà d'aplicació als treballadors que voluntàriament presten els seus serveis retribuïts per comte aliè i dins de l'àmbit d'organització i direcció d'una altra persona, física o jurídica, denominada ocupador o empresari

-característiques o pressupostos substantius de la relació laboral:

- 1-voluntari:**
 - definició jurídica (1265 CC): "... " (sentit positiu)
 - manifestacions: finalització del contracte (49.1.d i 50 ET), s'exclouen prestacions obligatòries (sentit negatiu)

- 2-personal:**
 - naturalesa del contracte *intuitu personae*
 - que la prestació és realitzada directament pel treballador
 - no en nom o per part d'algú (substitució ocasional permesa STS 25 de gener de 2000, rec. 582/1999)
 - no pluralitat indeterminada (veure art. 10 ET)
 - no pot ser desenvolupada per persona jurídica (antigues lleis de treball any 1931 i 1944)

- 3-dependència**
 - contraposició a treball independent
 - DA primera ET: el treball per comte propi no està sotmès al ET
 - tres manifestacions:
 - 1.- sotmetiment al poder d'organització i direcció, a les seues ordres e instruccions (5.c i 20.1)
 - 2.- controlar (20.2 i 20.3)
 - 3.-sancionar (58)
 - admet graduacions en funció de l'autonomia del treballador

- 4-alienitat:**
 - 1-alienat en els riscos:
 - el treballador no assumeix els riscos implícits a l'activitat econòmica del seu treball
 - el dret al salari no es troba mediatitzat per la producció o resultats de l'empresa
 - tot i què part del salari sí pot estar lligat a la productivitat empresarial
 - 2-alienat en el fruits: no es queda amb el fruits generats del seu treball
 - 3-alienat en el mercat
 - 4-alienat en els mitjans de producció i en l'organització del treball

- 5-remunerat:**
 - s'expliquen determinades exclusions com el treballs amistosos, de benevolència i de bona veïnatge (voluntariat social), treballs familiars
 - amb independència que pugui existir igualment una finalitat formativa, religiosa

-els criteris d'alineïtat i dependència són els singulars en la relació laboral, i moltes vegades es dissimulen (l'empresari atorga molta independència al treballador). Per descobrir si hi ha contracte de treball la jurisprudència ha empleat els següents criteris:

1-el que hagen dit les parts és irrellevant: "el contracte és el que és" o el compliment de obligacions formals

-art 8.1 ET "Es presumirà que existeix relació laboral entre tot aquell que presta un servei per comte i dins de l'organització i direcció d'un altre a canvi d'una retribució".

2-sistemas de indicis: recomanació número 198 de l'OIT de 15 de juny de 2006 (apartat 13)

- Dependència:
 - si el treballador assisteix de mode regular a treballar
 - els horaris es troben fixats per l'empresari
 - ha de donar explicació del que fa
 - li organitzen el treball
 - du un vestuari de l'empresa
- Alineïtat
 - si cobra periòdicament
 - si no participa en las pèrdues
 - no aporta els instruments de treball
 - el compliment d'una obligació formal (inclusió en RETA o RGSS) és indiferent

+buscar i llegir la sentència de 19 de febrer de 2014 (rec. 3205/2012)

2-Relacions excloses i especials

-relacions excloses:

-observació general:

- ex constitutives: prestacions de treball que contenen amb les notes típiques, però que el legislador les exclou per llei (i no reglament)
- ex declaratives: -són la majoria, falta una nota de laboralitat.
 - no *numerus clausus*: no estan tasades, sols algunes d'elles a la Llei
- no hi ha contracte laboral

-art 1.3: Se exclouen de l'àmbit aplicatiu de l'ET:

a) Personal al servei de l'Administració i vinculats per normes administratives i estatutàries

- buscar la seua regulació en les lleis de Funció Pública i l'EBEP:
 - funcionaris
 - personal estatutari (règim estatutari propi: personal metge) Llei 55/2003
 - personal eventual o de confiança (caràcter transitori: assessor)
 - *excepció: personal laboral, on l'Administració actua com empresari
- constitutiva o declarativa? Constitutiva, a l'empara d'una llei
- no significa que no s'aplique la resta de l'ordenament jurídic laboral (sí LOLS, prevenció de riscos)

b) Les prestacions personals obligatòries

- es tracta de deures u obligacions legals del ciutadans
- exemples:
 - art. 30.2 CE: "...": obligacions militars i prestació social substitutiva
 - art. 30.3 CE: "...": servei civil d'interès general
 - art. 30.4 CE: "...": obligació social en cas de catàstrofe
 - art 31.3 CE: "...": prestacions laborals obligatòries
 - art. 6 i 7.2 de la Llei de Jurat 5/1995 de 22 de maig
 - art. 26 i 27 de la Llei de Règim Electoral
- constitutiva o declarativa? Declarativa perquè li falta la nota de voluntarietat
- ojo: serveis mínims en cas de vaga sí es laboral (art. 28 CE)

c) consellers o membres dels òrgans d'administració de les empreses: 249 i 249 bis Llei Societats de Capital

- queden exclosos si realitzen exclusiva i únicament tasques inherents
- constitutiva o declarativa? No hi ha dependència, perquè assumeix la direcció de l'empresa, tampoc hi ha alineïtat perquè participa del capital social de l'empresa
- la realitat és més complexa, i a vegades també fan altres funcions per l'empresa:
 - 1-pot ser d'alta direcció: conseller executiu per exemple (no sols consultiu). No obstant, el TS interpreta que les funcions executives son inherents, i per tant no hi ha vincle laboral. No es possible doble condició d'alt directiu i conseller.
 - 2-o funcions ordinàries de l'empresa. El Tribunal Suprem entén que si tenen la majoria del capital social de l'empresa, desapareix la nota de dependència i estarien exclosos

d) El treballs realitzats a títol d'amistat, benevolència o bon veïnatge

- declarativa o constitutiva? No hi ha remuneració, ni dependència (no *animus obligandi*)
- el caràcter amistós no es presumeix, sinó que la part interessada (l'amic) ha d'acreditar que no és una relació laboral. Indicis: ocasionals, amics de tota la vida, altres mitjans de subsistència, no importa si rep alguna gratificació econòmica (no es considera retribució salarial)

e) El treballs familiars

- qui es familiar?
 - la persona que conviu amb l'empresari (convivència física o econòmica)
 - i són el cònjuge, els descendents, ascendents i la resta de familiars per consanguinitat o afinitat, fins al segon grau inclòs, també en cas d'adopció.) + art. 305.2 LGSS: "..."
- presumpció *iuris tantum*: admiteix prova en contrari
- constitutiva o declarativa?: el legislador entén a la família com si fos una comunitat d'interessos: falta alineïtat

f) activitat de les persones que intervinguin en operacions mercantils per compte d'un empresari si queda obligat a respondre personalment del bon fi de l'operació assumint el riscs i ventura d'aquesta

-en la pràctica és molt paregut als treballadors coneguts amb el nom "representant de comerç", els que sí tenen contracte laboral (especial).

-diferències:

-agent comercial: (no relació laboral)	-organització pròpia -actua de mode independent -assumeix riscos
---	--

-representant comercial: -no té organització pròpia
-dependència
-no assumeix riscos (salari mínim + comissions)

→la llei del contracte d'agència (12/92) estableix que, excepte pacte en contrari, el agent no ha d'assumir el riscs: sols quedarien dos criteris diferenciadors (veure art. 1 i 2)

g) En general, tot el treball que es preste en una relació diferent a la definida al apartat primer d'aquest article.

1.-prestadors de serveis de transport. Requisits:

- 1.-propietat o poder directe de disposició
- 2.-vehicle comercial reconegut com a Servei Públic a canvi d'un preu que s'ofereix al mercat
- 3.-ha de tindre autorització administrativa per a vehicles de més de 2 tonellades en MMA: "Targeta de Transporte" que depèn del tonelatge + 2T de MMA (art. 41.1.e del Reglament RD 1211/1990 de la Llei d'Ordenació de Transports Terrestres)

2.-socis de cooperatives de treball: art. 80.1, 80.4, 80.5, 80.7 i 83.1 de la Llei 27/1999 de 16 de juliol de Cooperatives

3.-Treballadors autònoms:

-DA 1ra ET: "..."

-LETA (Llei 20/2007):

-article 1: "..."

-article 3.3: "...".

-TRADE: "treballador autònom econòmicament dependent"

-manté dependència d'un determinat client (al menys 75% dels ingressos)

-té reconeguts determinats drets: vacances, maternitat, règim de descans setmanal, hores extres, jurisdicció social, LOLS, LPRL, acuerdos de interès professional

-capítulo III del Título II de la LETA

3- Relacions Especials:

-Normativa laboral pròpia que adapta la llei comú degut a la peculiaritat pròpia del treball, a la que es remiteix amb freqüència: període de prova, causa d'extinció, indemnització, etc.

-TC ha establert que el tractament diferenciat no trenca el principi d'igualtat perquè la realitat ontològica és diferent

-art 2 ET:

A. Personal d'alta direcció: -no inclòs en l'article 1.3 ET (consellers)

-art. 1.1 RD 1382/1985 d'1 agost: "..."

B. Personal de servei d'hogar: art. 1.4 RD 1620/2011 de 14 de novembre

C. Persones privades de llibertat en centres penitenciaris: art. 1.1 RD 782/2001 de 6 de juliol (també menors internats art. 39 Lei 53/2002)

D. Els esportistes professionals: art. 1.2 i art. 1.3 RD 1006/1985 de 26 de juny

E. Artistes d'espectacles: RD 1435/1985 d'1 agost.

F. Representants de comerç: RD 1438/1985 d'1 agost

G. Persones amb discapacitat que treballen en centres especials d'ocupació: RD 1368/1985 de 17 de juliol

J. MIR: RD 1146/2006 de 6 d'octubre

K. Advocats en despatxos: RD 1331/2006 de 17 de novembre

L. Qualsevol altre: professors de religió en centres públics (RD 696/2007 d'1 de juny), personal predoctoral en formació (RD 63/2006 de 27 de gener), servei portuari de manipulació de mercaderies RDL 8/2017, etc.

Tema 6. L'Empresari laboral

Consideracions generals

- l'empresari és el altre subjete al contracte de treball
- la noció d'empresari que hi ha al ET no es positiva, sino que és reflexa:
 - art. 1.2 ET [...]
 - es construeix des de la definició de treballador: qui rep la prestació de serveis
 - tot i què sí dona unes característiques pròpies: "dins de l'àmbit d'organització i direcció d'altra persona"
- no ha de coincidir amb el concepte mercantil d'empresari:
 - Mercantil: inversió de diners per produir bens i serveis per introduir-los al mercat
 - Laboral:
 - no hi pot haver empresari laboral si no hi ha relació de treball
 - condició: ha de ser subjecte d'un contracte de treball

qui pot ser empresari laboral? Art. 1.2 ET [...]

- 1-persona física: 1911 CC [...]
- 2-persona jurídica: art. 1.2 i 1.3 Llei Societats de Capital + altres (exemple, cooperatives)
- 3-comunitat de bens: s'importa del CC i és poc precisa. Art. 392 CC [...]
 - unions de persones físiques o jurídiques sense personalitat jurídica que es beneficien dels serveis dels treballadores
 - exemples:
 - comunitat de propietaris en règim de propietat horitzontal que contracta
 - herències proindiviso on l'empresa es confon amb el hereus
 - UTE (Unió Temporal d'Empreses): Llei 18/1982, de 26 de maig
 - grups d'empreses laboral
- 4-persona jurídica-pública

Conceptes bàsics

- empresa:**
 - a vegades es confon amb el terme "empresari", inclús al ET
 - empresari és un element subjectiu i és part del contracte de treball, mentre que l'empresa és una organització de persones i materials amb l'objectiu de produir destinats al mercat, titularitat dels quals normalment correspon a l'empresari
- centre de treball:** art. 1.5 ET: "unitat productiva amb organització específica, que siga donat d'alta davant l'autoritat laboral".
 - tres requisits:
 - l'alta és un requisit formal, no constitutiu
 - organització específica que converteix al centre de treball...
 - en un unitat tècnica de producció
 - exigeix una delimitació espacial, és a dir, va referida a un lloc en el espai
 - art. 40.1 ET: el centre de treball pot ser mòbil o itinerant
 - rellevància en matèria de representació dels treballadors, trasllats, acomiadaments, etc.
- unitat de producció autònoma:**
 - l'art. 44 ET fa referencia a aquest concepte, però no està definit al ET
 - exemple: empresa (Corte Ingles), centre de treball (Colon), unitat (agència de Viatges)
 - la seua base ontològica no és predominantment espacial o geogràfica, sinó que té caràcter funcional: conjunt d'activitats diferenciades que es poden disgregar de l'empresa i actuar de mode autònom.
 - indicis (STS de 20 de desembre de 2017, rec. 165/2016):
 - aïlladament considerada té un valor de mercat
 - idònia per a generar per sí mateixa un moviment rellevant econòmic susceptible d'explotació
 - naturalesa estable i permanent en el temps
 - autonomia suficient dins de l'organització del negoci global: v.gr contractar
 - magnituds econòmiques: volum e importància econòmica, total de contractes de treballs adscrits, ingressos econòmics

-identificació de l'empresari: la realitat supera la teoria i a vegades no es sap qui és el meu empresari (mentre em paguen em dona igual, però al moment que em deixen de pagar necessite saber qui ha de respondre). 3 casos típics

1- Grups empresarials u organització grupal:

-concepte:

- definit legalment, de forma parcial, al Codi de Comerç: art. 42.1 [...]
- per diversos mecanismes mercantils hi ha empreses que formen un conglomerat
- diferència entre grup d'empresa vertical (subordinació) i horitzontal (coordinació)

-regla general: **-independència i no comunicació de responsabilitat**

- cada empresari, que pertany al grup, respon del seus propis treballadors (art. 38 CE)
- els vincles accionars, comercials o de gestió no alteren la valoració de cada empresa del grup com a empresa independent per la qual cosa ha de respondre exclusivament del seus treballadors.

-excepcions:

- la llei no regula res, sinó que ha sigut la jurisprudència del TS (Social) la que ha construït el principi general d'independència i no responsabilitat, així com a les seues excepcions.
- aquestes excepcions jurisprudencials condueixen a la comunicació de responsabilitats, sent algunes o totes les empreses del grup les que respondran ("alçament del vel"):

GRUP D'EMPRESA LABORAL O PATOLÒGIC

1-confusió de plantilles:

- existeix prestacions laborals indiferenciades: els treballadors també presten serveis a altres empreses dins del grup, a demés de l'empresa que el va contractar i qui li paga.
- exemple: serveis comuns com el manteniment, màrqueting, distribució, etc.

2-unitat de caixa:

- si l'activitat de les empreses presenta un elevat grau de comunicació econòmica que excedeix del tràfic comercial ordinari.
- es crea una situació de confusió patrimonial
- casos

- 1-no hi ha cap transmissió real de bens i serveis al mercat, sols finançament
- 2-sols hi ha una empresa matriu i la resta sols paga arrendaments de locals.
- 3-es crea una empresa sense patrimoni per evitar protegir i respondre al treballadors.
- 4-es fan transmissions patrimonials que no responen a cap realitat

3-"si s'utilitza la personalitat jurídica en perjudici dels treballadors", funciona com a clàusula de tancament

- 1-reestructuració del grup i es vol eliminar una d'elles: es força, condueix i espanta a una empresa solvent del grup a circumstancies TOPE para abaratir indemnització, es descapitalitza des de la "direcció unitària"
- 2- quan el grup es presenta davant la societat com si fos sola empresa: "aparença externa d'unitat empresarial". La jurisprudència ho limita al màrqueting i en tot cas, sempre que el treballador fos induït a confusió.

-conseqüència jurídica del grup patològic empresarial: **responsabilitat solidària (únic empresari)**

2- La contrata i subcontrata. Descentralització productiva

-consideracions generals:

- art. 38 CE: "...".
- l'empresari pot realitzar l'activitat empresarial per si mateix íntegrament o pot encarregar l'execució de part d'ella a altres empreses per diversos motius: econòmics, tècnics, etc.
- l'ET estableix determinades cauteles en favor del treballadors:
 - evitar que la descentralització des d'empreses solvents a empreses fictícies o no solvents que no responen.
 - diferenciar la subcontractació d'activitats econòmics de pròpia activitat de les que no, perquè el règim jurídic és diferent.
- normalment es tracta d'empreses especialitzades que presten els seus serveis amb els seus treballadors.
- no confondre amb el subministrament de materials.

-subcontractació d'activitat de la pròpia activitat. Art. 42 ET: "...", mal redactat, per entendre'l correctament, cal analitzar sis qüestions.

1-supòsit de fet:

- empresari que contracta amb altra empresa obres o serveis de la pròpia activitat: contracta part de la seua activitat
- noció del concepte jurídic indeterminat "**PRÒPIA ACTIVITAT**":
 - 1-interpretació judicial: "tota operació **inherent** a la producció de bens i serveis que l'empresa pretén introduir al mercat"
 - 2-"les prestacions laborals del treballadors del contractista **se incorporen** al producte o resultat final de l'empresa o entitat comitent".
- criteri del "cicle productiu" i no el criteri de "indispensable".
- casuística i dificultat: menjador de Col·legi Major, els que posen el cables del adsl i fibra, transport sanitari, serveis informàtica de banca, i més discutible els serveis de neteja i seguretat

2-garanties en cas que es done el supòsit de fet en favor del treballadors. L'empresari principal respon:

- de què:
 - de les obligacions de **naturalesa SALARIAL**: es pot exigir durant 1 any següent
 - no extrasalarial: art. 26.1 primer i segon paràgrafs ET
 - no indemnitzacions
 - no salaris de tramitació
 - de les obligacions de **SEGURETAT SOCIAL**: es pot exigir durant els 3 anys següents
 - impagaments i prestacions de les que hagués sigut declarat responsable (165 i 167 LGSS)
- de qui?: contretes per els contractistes i subcontractistes
- com? **Responsabilitat SOLIDÀRIA i en CADENA**
- temps:
 - en tot cas, nascudes durant la vigència de la contracta i subcontracta
 - no modifica el plaç ordinari de prescripcions de cada acció (general 1 any)
 - limita el temps de responsabilitat de l'empresari principal, però dins de la vigència de l'acció
 - la posició de l'empresa principal es de garantista o avalista
 - STS de 5 de desembre de 2017, rec. 2664/2015: la reclamació al contractista no interromp el termini de responsabilitat (=STS de 17 d'abril de 2018 (rec. 78/2016) en el art 44).

+ responsabilitat subsidiària del empresari principal en matèria de Seguretat Social (cotitzacions ex 142.1 con prestacions ex 168.1 LGSS) per falta d'afiliació, alta o cotització en casos de insolvència del empresari contractista

- casos: tots, si no es pròpia activitat o sent pròpia activat es troba exonerat
- 168.1 LGSS: "..."

+ responsabilitat solidaria del empresari principal en matèria preventiva

- 24.3 LPRL: "...". Obligació de vigilar el compliment de la normativa preventiva pels contractistes
- 42.3 LISOS

3-quins supòsits exclou: 42.2 tercer paràgraf

- cap de família respecte a la seua vivenda (declarativa)
- el propietari de l'obra o industria no contracte la seua realització per raó d'una activitat empresarial (declarativa)

4- quines obligacions té l'empresari principal respecte als empresaris contractats i subcontractats

-l'empresari principal abans de contractar, ha de dirigir-se a la Tresoreria General de la Seguretat Social per informar-se del estat de l'empresa amb la que vol contractar amb la Seguretat Social.

-es poden donar tres escenaris:

1-Tresoreria no respon en els 30 dies: empresari principal exonerat de responsabilitat Seguretat Social (no salarial)

2-respon: sí hi ha descoberts i és deutora: pot contractar o no. No exonera de cap responsabilitat

3-respon: ha pagat i no hi ha deutes: exonera de la responsabilitat de la Seguretat Social

-l'exoneració es produeix dels deutes amb la Seguretat Social de l'empresa contractista concretes durant la vigència de la contracta.

-també segons el art. 5.1 del RD 5/2011: els empresaris que contracten o subcontracten amb altres la realització d'obres o serveis corresponents a la pròpia activitat o que es presten de forma continuada als seus centres de treball, amb caràcter previ a la prestació de l'activitat contractada, hauran de comprovar l'afiliació o alta a la Seguretat Social de cadascun dels treballadors que estén ocupats

5- quines obligacions d'informació respecte dels treballadors té el empresari principal (no sols pròpia activitat)

-Empresari principal ha d'informar als representants dels treballadors de la seua empresa de:

-42.4 ET: "... "nombre o raó social o CIF, objecte, duració, etc.

-sense perjudici del art. 64.2.c ET: "... "

-Empresari contractista ha d'informar a 3 subjectes diferents (42.3 i 42.5 ET):

-treballadors vinculats a la contracta: qui és l'empresari principal

-a la Tresoreria de la Seguretat Social: de l'entitat de l'empresa principal

-als representants del treballadors de la mateixa manera que l'Empresari Principal als seus

6- quins són els drets dels representants dels treballadors que intervenen en la cadena?

-42.6 ET, si la EC no té representants: els treballadors podran acudir als de l'empresa principal per formular queixes respecte no de la empresa de la que depèn, si no de la principal.

-42.7 i 81 E, quan sí tinga, i compartint el mateix centre de treball de forma continua, tots dos poden celebrar reunions conjuntes i fer ús del local del representants de la empresa principal.

+RD 1109/2007 de 24 d'agost i llei 32/2006 de 18 d'octubre: normativa específica per a la subcontractació al sector de la construcció

-fixa limitació a la cadena de subcontractació:

-regla general: màxim de tres subcontractiste

-excepcions: exigències d'especialització

-no autònoms ni empreses amb infraestructura reduïda

-llibre de subcontractació

3-cessió il·legal de treballadors:

-consideracions generals:

-art 43.1 ET: "...". Prohibició indirecta

-supòsit de fet: una empresa que contracta treballadors (contracte, alta a la Seguretat Social, i retribució del salari), però que part o tots del seus treballadors se'ls cedeix a una altra empresa per a la que realment treballen.

-en el fons s'està pensant en un tràfic de mà d'obra: el treballador no és un bé susceptible de tràfic jurídic.

-diferenciar:

-en ocasions ocorre dins de grups empresarials: plantilla única (però no és cessió)

-molt sovint es tracta de dissimular per una contracta o subcontracta, diferència:

-si el cedent té suficient infraestructura organitzativa

-i exerceix realment com a empresari (control i salaris), sense perjudici de la facultat de supervisió general que puga exercir l'empresari principal.

-criteris per identificar una cessió il·legal recogits al art. 43.2 ET:

1-que la contracta supose una mera disposició de mà d'obra exclusivament (empresa real)

2-que l'empresa contractista/cedent no tinga una activitat pròpia i estable (no és empresa)

3-que l'empresa contractista/cedent no tinga ni la organització ni el mitjans de producció necessaris (no és empresa)

4-que l'empresa contractista no faci servir les seues funcions inherents a la condició d'empresari (empresa real)

-conseqüències:

-Laborals: **-responsabilitat solidària:** de les obligacions laborals amb els treballadors i amb la Seguretat Social

-el treballador tindrà dret a adquirir la condició de fixe en qualsevol empresa

-sempre i quan les dos siguin reals, sinó únicament a la cessionària

-l'opció ha de fer-la al moment d'interposar la demanda

-en les mateixes condicions que un treballador en un lloc equivalent, tot i què foren inferiors

-amb l'antiguitat des de l'inici de la cessió il·legal

-Administratives: art 8.2 LISOS: infracció molt greu

-Penal: art. 312 CP (tràfic de mà d'obra)

4-transmissió de l'empresa:

-consideracions generals:

-l'empresa o part d'ella és un bé jurídic susceptible de disponibilitat pel seu titular: regulat al dret mercantil

-el dret del treball regula les conseqüències jurídiques pels treballadors adscrits a l'empresa o part de l'empresa que es transmeteix.

-normativa: Directiva 21/2003/CE de 12 de març de 2001 i art. 44 ET.

-no es requereix el consentiment del treballador, tot i què sempre pot extingir la seua relació laboral. Sols està prevista indemnització en el cas de personal d'alta direcció o per a periodistes per canvis ideològics

-la transmissió pot ser:

-total o parcial (part de l'empresa, v.gr centre de treball o unitat productiva autònoma (44.1 ET)

-la transmissió d'accions o participacions socials no són una transmissió de l'empresa, excepte en cas de fusió impròpia (desapareix la anterior empresa al integrar-se en l'empresa adquirent): merament la titularitat

-cal transmetre els elements productius i patrimonials i que estiguin en funcionament (44.2 ET)

+ en determinats sectors no hi ha elements patrimonials que transmetre: **successió de plantilles:** el nou empresari es queda amb un part essencial, en termes de nombre i de competència, dels treballadors de l'empresa anterior.

+ en el cas de la subcontractació: **successió d'empreses o de contractistes:** finalitzada la contracta o subcontracta, l'empresari principal pot reassumir les activitats fins a eixe moment descentralitzades o tornar a celebrar una nova contracta amb la mateixa o diferent empresa.

+ **cas de laboratori:** obligació del nou empresari a quedar-se un part significativa en sector que no descansen en mà d'obra, opera la successió de plantilla (i la transmissió d'empresa)? No.

-element voluntarietat:

-voluntari per part del nou empresari

-l'obligació de subrogació pot constar al conveni col·lectiu i al contracte mercantil = 44 ET segons TJUE

-no al plec de condicions administratives

-procediments de transmissió: el ET contempla dues formes

1-intervius: per mitjà d'un contracte civil o mercantil que impliqui que la propietat canvia de mans (també cap l'arrendament, cessió de pagament, donacions, etc.)

2-mortis causa: -art 49.1. g) ET "extinció del contracte per mort de l'empresari" (sols persones físiques)

-els hereus succeeixen al causant en tots el drets i obligacions, i poden o no continuar amb l'activitat empresarial:

-sí continuen: les relacions laborals continuen

-si no continuen: extinció del contractes

-altres casos de l'art. 49.1g) ET: jubilació o incapacitat de l'empresari: (finalitzar relació laboral, continuar amb canvis en la direcció o gestió, o transmetre-la)

-indemnització un mes de salari.

-obligacions del cessionari (qui adquireix l'empresa):

1.-l'adquirent assumeix la posició contractual que tenia l'empresari cedent o causant: "subrogació contractual".

1-ha d'assumir els treballadors de l'empresa anterior, no pot extingir els contractes, sense perjudici de les vies legals

2-ha de mantindre totes les condicions laborals contractals: salaris, millores de la seguretat social, condició més beneficiosa, contractualització d'origen

2.-continua l'aplicació del conveni col·lectiu d'origen, fins:

-que entre d'aplicació un nou

-acabe l'antic

-o pacte en contrari entre la empresa cessionària i els representants del treballadors consumada la transmissió (44.4 ET)

-finalitat: homogeneïtzar les condicions laborals

-límit: sols millorar

-dificultat d'identificar als representats

3.-l'empresari nou és **responsable solidàriament** de les obligacions laborals i de S.S nascudes amb anterioritat de 3 anys

-excepte deutes de treballadors acomiadats de forma procedents prèviament, incloent la indemnització.

-STS de 17 d'abril de 2018 (rec. 78/2016):

-àmbit temporal de responsabilitat, i no es un termini de prescripció.

-però el termini general per reclamar deutes salarials es de prescripció d'1 any: no ha de estar finalitzat (v.gr un pagament previ, demanda)

+si la transmissió és delictiva (o frau de llei), la responsabilitat solidària s'amplia a les obligacions que puguen sorgir després 311.3 CP

+en matèria de seguretat social remissió al art. 142 i 128.2 LGSS (i jurisprudència inclou recàrrec)

4-qué passa amb els representants legals?:

-si es conserva la autonomia: es mantenen

-si no es conserva l'autonomia: s'extingeix el seu mandat (sense perjudici d'eleccions parcials per increment plantilla)

-obligacions comuns dels dos empresaris:

-d'informar: 44.6, 44.7 i 44.8 ET (...)

-de negociar: 44.9 ET (...).

+ ETT (Empreses de Treball Temporal)

-consideracions generals:

-excepció a la prohibició de cessió de treballadors, permesa per l'article 43 ET i regulada en la LEET (Llei 14/1994 d'1 de juny i Reglament RD 417/2015 de 29 de maig)

-justificació d'aquesta excepció:

-necessitat de ma d'obra temporal i normalment especialitzada per part d'una empresa

-estalvi del gestos de contractació i selecció i en el temps en la contractació

-la seua funció és: contractar directament treballadors per a posar-los a disposició d'altres empreses que necessiten cobrir una necessitat laboral temporal.

-requisits per obtindre l'autorització administrativa per funcionar como una ETT:

-estructura organitzativa adequada (3 treballadors indefinits al principi propis)

-fiança monetària

-identificar-se com a tal ETT i registrar-se com a tal

-dedicació exclusiva, sense perjudici de fer d'agent de col·locació.

-no deutes amb la Seguretat Social o Hisenda.

-informar al SEPE dels contractes de posada a disposició, etc.

-qui és l'empresari del treballador?

-l'ETT: els contracta, els paga i de ser necessari els forma.

-l'empresa que els necessita: exerceix el poder de direcció i organització.

-RELACIÓ TRIANGULAR:

1-ETT: -relació laboral amb els treballadors (treballen per a la pròpia ETT + els que seran cedits).

-pot ser temporal

-o indefinit: difunts missió cada de les quals implica una ordre de servici diferent

-relació mercantil amb Empresa Usuària: contracte de posada a disposició:

-EU paga a l'ETT:

-EU paga el salari propi del treball + benefici per a l'ETT

-EU s'estalvia costos de contractació, de recursos humans, i de formació

-exclusivament vàlid en els mateixos casos en els que la EU podria celebrar contractes temporals

-prohibició en casos de:

-vaga

-treball perillós: art. 8 LETT: "...".

-ETT amb una altra ETT

-llocs de treball sense avaluació de riscos laborals

-si la EU ha reduït o acomiadat en els 12 mesos anteriors

2-EU: -relació mercantil amb ETT

-amb el treballador no hi ha relació laboral, però:

-sí és responsable en matèria de seguretat i salut

-**responsable subsidiàriament** de les obligacions salarials i de Seguretat Social, així com de la indemnització per finalització de contracte, prèvia insuficiència de la garantia

-informar-los de vacants de treballs

-si el contracta després serà indefinit

-té dret al pla d'igualtat aprovat en la EU

3-Treballador: -contracte laboral amb ETT: dret a les mateixes condicions laborals que els propis

-no contracte laboral amb EU

-ETT establides en altres Estats membres de la UE: es regulen por la seua normativa (cas aerolineas)

Tema 7. L'ingrés del treballador en la empresa

Elements del contracte: 1261 CC

- consentiment: 1265 CC
- objecte: lícit, possible i determinat (1271-1273 CC)
- causa: funció econòmica del contracte de treball (1274-1277 CC)

1.- La capacitat per contractar com a treballador

-distingir capacitat per celebrar un contracte i la capacitat per treballar en un lloc de treballat determinat

-tipus de capacitat per celebrar un contracte: Art 7 ET

7.a) plena: -capacitat d'obrar segons el Codi Civil:

- majoria d'edat: -> 18 anys (315 CC)
-> 16 anys (benefici de la majoria d'edat 321 i 323 CC)
- i menors emancipats: -concepte: RAE i 323 CC
-formes: 314, 317, 318, 320 CC (concessió o judicial)

-<18 anys i >16 anys que viuen de fet independent amb el consentiment (per viure) dels seus tutors (319 CC i 7.b) ET)

7.b) limitada: 16-18 anys que no viuen independents i precisen d'autorització per contractar dels tutors

- expressa o tàcita
- no pot ser limitada ni condicionada ni revocada
- la voluntat decisiva és la del menor

-limitacions a la capacitat per a celebrar un contracte: per raó de l'edat, nacionalitat i títol habilitant

1-edat: -els < 16 anys no poden treballar (6.1 ET caràcter absolut), excepte (6.4 ET) intervenció en espectacles públics amb autorització de l'autoritat laboral i condicionat (permís, que no suposi cap perill, excepcional, que no afecte a la seua formació professional ni humana) (Art. 2 del Rd 1435/1985)

-normes específiques per a < 18 anys:

- no poden realitzar treballs nocturns ni hores extraordinàries (6.2 i 6.3 ET)
- tampoc treballs insalubres, nocius o perillosos (6.4 ET)
- conseqüència: 8. 4 LISOS infracció molt greu, però contracte vàlid (excepte < 16)
- altres previsions: 34.3 i 4 *in fine*

-majoria d'anys: DA 10 ET i altres professions com pilots (punt FCL.065, lletra b), del annexo I del Reglament (UE) n.º 1178/2011 de la Comissió, de 3 de novembre de 2011)

2-nacionalitat:

-art. 35. 1 CE: no equiparació "tots els espanyols"

-distingir entre estranger comunitari (i assimilats) i no comunitaris

-comunitaris: -qualsevol ciutadà de l'UE gràcies a la lliure circulació (45.3 TFUE: "...")

-igualtat d'accés al treball i condicions laborals (art. 45.2 TFUE: "...")

-limitacions en els arts. 7 i 8 de la Directiva 2004/38 de 29 d'abril de 2004:

-registre d'estrangers comunitaris en cas d'estàncies superiors a 3 mesos

-NIE verd o certificat de registre (art. 8.3 requisits), desenvolupat pel art. 7 del RD 240/2007 de 16 de febrer i l'ordre PRE/1490/2012 de 9 de juliol per la qual es dicten normes per a l'aplicació de l'article 7.

-assimilats: EFTA (Islàndia, Liechtenstein, Noruega i Suïça).

-excepció: art. 57 EBEP "salvaguarda del interessos del Estat"

-no comunitaris: règim de prohibició excepte autorització

-l'empresari sol·licita l'autorització junt amb el contracte i es concedeix conjuntament amb el de residència

-la regulació d'aquest permís està a la Llei Orgànica d'Estrangeria i al seu reglament

-l'autorització inicial de treball correspon al les ccaa i la de residència al Estat

-variant especial: autorització col·lectiva en origen o de campanya

-regla general: -situació nacional d'ocupació i criteri de reciprocitat

-catàleg d'ocupacions de difícil cobertura elaborat pel SEPE

- o quan s'acredita la insuficiència de demandants d'ocupament
- excepte principi de reciprocitat

-excepcions a la regla general:

- residència de llarga duració: residència legal i continuada de 5 anys.
- raons humanitàries: vincles familiars, refugiats, víctimes de trata de persones, etc.
- raons tècniques:
 - professionals altament qualificats
 - treballadors d'una empresa transnacional
 - artistes de reconegut prestigi
 - treballadors de confiança i directius d'empreses
- permisos especials de treball: autorització per estudis, investigacions, voluntariat, activitats de temporada, etc.

-36.5 LOE: la carència de l'autorització de residència i de treball, sense perjudici de les responsabilitats de l'empresari, no invalidarà el contracte de treball respecte del drets del treballador estranger, PERÒ no da dret a la prestació per desocupació.

-responsabilitat de l'empresari: administratives i penals.

3.- títol habilitant + col·legiació + 243 LGSS + incompatibilitats: conseqüència contracte nul (òptica) o extinció per ineptitud sobrevinguda (conductor)

2.- La capacitat per contractar de l'empresari

- regeixen les regles de dret civil, mercantil i administratiu
- a l'ET sols està previst que la incapacitat de l'empresari persona física com a causa d'extinció del contracte (art. 49.1.g)

3.- La forma del contracte de treball

-requisits d'una relació laboral no està la forma escrita del contracte + 1278 CC + art 8.1 ET

-8.2 ET quins casos sí que requereix de forma escrita:

- 1-establerts en ET:
 - contractes de pràctiques i per a la formació i l'aprenentatge
 - contractes a temps parcial
 - contractes fixe-discontinuo
 - contractes de relleu
 - contractes de treball a distància
 - contractes per a la realització d'una obra o servei determinat i d'interinitat
 - contractes eventual superior a 4 setmanes

2-establerts en altres lleis: treballs concertats amb una ETT o conveni col·lectiu

3- quan qualsevol de les parts ho demane: 8.2 ET

4-determinades clàusules: període de prova o hores complementaries del treballador parcial (14 i 12.5.a ET)

-conseqüència de no fer-se'n per escrit: art. 8.2 ET presumpció iuris tantum jornada completa e indefinit

+ altres obligacions d'informació de l'empresari

-8.4 ET copia bàsica dels contractes escrits dirigida als representants: control sobre la legalitat (no inclourà dates que afecten a la intimidat) en el terme de 10 dies.

-STS 19 de febrer de 2009 (rec. 6/2008): ha de incloure el salari

-no es necessari informar sobre l'actualització: es pot fer constar segons conveni

-SAN 18 octubre de 2019, proced. 203/2019: s'ha de provar que no es el real

-sense perjudici de l'art. 28.2 ET: "..."

-deure de sigil·lo

-excepció dels contractes d'alta direcció: únicament notificació

-també s'estén al delegats sindicals

-també s'estén a les prorrogues i les denúncies (64.4 ET)

-art. 8.3 ET també a l'Oficina d'Ocupació en el terme de 10 dies (de tots)

-8.5 ET obligació de l'empresari d'informar per escrit al treballador si la prestació es superior de 4 setmanes sobre els elements essencials del contracte i les principals condicions d'execució de la prestació laboral: RD 1659/1998 de 24 de juliol concreta quins són els elements essencials.

4.- La ineficàcia del contracte de treball: quan falla (per no existir o estar viciada) qualsevol requisit del contracte o la infracció de normes imperatives, la conseqüència és:

- 6.3 CC: ineficàcia
- 1303 CC: restitució recíproca
- Al ET: diferenciar nul·litat parcial i nul·litat total:
 - 9.1: favor negocii i es complementa amb la resta de fonts jurídiques (v.gr hores)
 - 9.2: dret a la remuneració dels serveis prestats per evitar enriquiment injust (v.gr menors de 16 anys)

5.- El període de prova

- possibilitat (no obligatori) per a les dues parts del contracte tindre un coneixement mutu durant un temps inicial
- facultat per no continuar (resoldre) la relació durant aquest període
 - sense necessitat de justificar
 - sense preavis i sense esperar a que termini
 - sense indemnització (però sí dret a la prestació de desocupació)
 - sense cap requisit formal ni forma escrita
- cal que les parts el pacten expressament i per escrit al contracte de treball, no és suficient que estiga previst al conveni col·lectiu: la forma escrita és constitutiva
- no cap període de prova si el treballador ja ha desenvolupat les mateixes funcions a l'empresa

- duració: -art. 14 ET: -no superior a 2 mesos per a tots el treballadors, excepte:
 - per a tècnics titulats són 6
 - en empreses de menys de 25 treballadores: 3 mesos per a no tècnics
- no superior a 1 mes: -contractes no superiors a 6 mesos
 - contractes en pràctiques (grau mitjà) o 2 mesos (grau superior) (art. 11.1.d ET)
- duració legal de caràcter dispositiu per conveni col·lectiu

- limitacions al període de prova:
 - la facultat de resoldre el contracte està limitada per: discriminació (14.2 ET) i garantia d'indemnitat
 - casos de frau de llei
- contracte de suport a emprenedors: Art. 4 Llei 3/2012

- duració en tot cas del període de prova 1 any, no dispositiu per negociació col·lectiva
- finalitat del període de prova no és clàssic, sinó que persegueix incentiu a la contractació indefinida
- condicionat a empreses de menys de 50 treballadors, contractes indefinits, i desocupació superior 15%

6.- La llibertat de contractació i d'elecció de l'empresari

-art 38 CE: facultat de contractar i seleccionar discrecionalment

- limitacions: -constitucionals: -art 14 CE i art 17.1 ET
 - casos difícil: perfils professionals objectius
 - garanties: 16.1.c) LISOS indagacions personals de la vida privada, excepte relacionat amb el treball i per qüestions de salut (art. 22 LPRL)
 - però en cas de discriminació: -indemnització (doble)
 - no contractació, però STC 30/9/2019 núm. 108/2019
 - l·listes negres? STS (Civil) de 12 de novembre de 2015 (rec. 899/2014).

-legals 17.3 ET:

- empreses de més 50 treballadors han de contractar a 2 persones amb discapacitat per cada 100 treballadors (RD Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre)
- contractació de treballadors indefinits per empreses de la construcció (art. 4.4 Llei 32/2006, de 19 d'octubre)
- 3 treballadors indefinits ETT també mínim de treballadors propis
- art. 17 Llei Orgànica d'igualtat
- empreses de economia social (cooperatives de treball associat o societats laborals)
- indirectes: subvencions, bonificacions, exempcions o reduccions fiscals, etc.
- convencionals
 - 17.4 ET
 - clàusules d'ocupació (art. 85.1 *in fine* ET)

Tema 8.1. La contractació laboral

I-Indefinit:

- art 8.1 ET: regla general de que el contracte es presumirà celebrat a temps indefinit i a jornada completa.
- concepte: no hi ha termini final del contracte
- garantia d'estabilitat, raó que explica que els contractes no indefinits (el temporals) siguin la excepció
- no tenen una regulació específica:
 - jornada completa o parcial
 - de normal, no requereix que siga escrit ni està sotmès a cap model oficial, excepte:
 - contractes a temps parcial
 - fixes discontinuos
 - contractes de relleu
 - altres: a distancia, fora d'Espanya, disposició legal, etc.
 - el pot celebrar qualsevol persona i qualsevol empresari

+ Contracte de treball per temps indefinit de suport als emprenedors

- regulació: art. 4 de la Llei 3/2012 i RD-Llei 16/2013 de 20 de desembre
- derogat: RDL 28/2018, no es pot celebrar estos contractes des de 1 de gener de 2019.
- característiques:
 - contracte per temps indefinit, a jornada completa o parcial
 - forma: escrita i model oficial
- requisits de l'empresa:
 - la tasa de desocupació per damunt del 15%
 - empreses que tinguen menys de 50 treballadors en el moment de la contractació
 - no podran les empreses que en els sis mesos anteriors hagueren acomiadat de forma improcedent
 - la duració mínima de la relació laboral haurà de ser de 3 anys + mantindrà el nombre de treballadors 1 any
- treballador:
 - període de prova d'un any (no si el treballador ja ha realitzat les mateixes funcions amb anterioritat en l'empresa o grup d'empreses amb qualsevol altra modalitat de contractació)
 - el treballador a jornada completa pot compatibilitzar el seu salari amb el 25% de la prestació que tinguera reconeguda
- incentius:
 - fiscals: deducció de 3.000 euros (art. 43 Llei de l'Impost sobre Societats)
 - seguretat social: bonificació en quota empresarial durant 3 anys si el treballador està inscrit al SERVEF
 - jóvens (fins 30 anys): en tres anys consecutius 1000, 1100, 1200 euros/anys
 - majors de 45 anys: 1300 euros/anys (o 1500 dona infrarepresentada al sector)
 - anotacions:
 - compatibles amb altres bonificacions fins al 100%
 - si el contracte és a temps parcial, de forma proporcional

II-Temporal:

-estructural:

- quan hi ha causes de necessitat temporal de mà d'obra de l'empresari
- art 15 ET: són tres contractes causals. Si no es pot trobar la causa temporal, haurà de ser indefinit
- regulats en el RD 2720/1998, de 18 de desembre

1-d'obra o servei:

- contracte per fer una obra o servei temporal amb autonomia i substantivitat dins de l'empresa. Tres sentits:
 - 1: l'empresa ha de prestar un servei extraordinari que no sol fer (v.gr càtering)
 - 2: és una activitat habitual, però presenta alguna singularitat que la converteix en autònoma (v.gr pastisseria)
 - 3: per a realitzar treballs de caràcter permanent però adscrits a una contracta:
- concepte "d'autonomia i substantivitat":
 - RAE: "existència real, independència, individualitat"
 - jurisprudència:
 - element material: individualització, delimitació i concreció en el conjunt de les activitats empresarials.
 - element temporal: que l'obra o el servei estiga objectivament limitat en el temps, de forma que conclou quan es fa o es presta totalment.
 - convenis col·lectius sectorials i d'empresa:
 - poden identificar els treballs amb substantivitat pròpia
 - no poden modificar el que no és: dret necessari indisponible
- duració:
 - en principi incerta, però pot ser certa
 - coincident amb la obra o servei
 - duració màxima legal:
 - es considera que ja no és temporal passat tant de temps

- 3 anys, ampliable per conveni col·lectiu sectorial (i no d'empresa) fins a 4 anys.
- aquesta limitació fou introduïda pel RDL 10/2010, de 16 de juny, DT 1^a declarava vàlids els anteriors
- peculiaritat de les contractes:
 - STS 16 de gener de 2020 (rec. 2122/2018): "la autonomia e identitat de la contracta, justificativa de la contractació, es desdibuixa al convertir-se en una activitat que, per les seues característiques de reiteració a través de successives ampliacions, evidencia que la empresa ha incorporat ja al seu habitual quefer".
 - si hi ha disminució o anul·lació de la contracta: anar al acomiadament objectiu

2-eventual per circumstàncies de la producció

- contracte per donar eixida a:
 - circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o increment de la demanda de mode imprevist i extraordinari
 - si es pot preveure perquè es repeteix de forma cíclica s'ha d'anar al fixe discontinuo (no necessitat temporal, sinó permanent)
- duració:
 - ha de tindre una dada de terminació certa o un termini concret de duració
 - dos límits
 - 1-el contracte no pot durar més de 6 mesos (o la suma de l'única pròrroga possible, v.gr. 3 + 3 mesos)
 - 2-dins dels 12 mesos següents a l'existència de la causa.
 - no es pot tornar a signar un contracte eventual per les mateixes causes en eixe període
 - + el conveni col·lectiu sectorial (no d'empresa) pot ampliar:
 - temps habilitat per a contractar: fins a 18 mesos
 - duració contracte: 3/4 del nou màxim i limitat en tot cas a 12 mesos (no 13,5)

3-d'interinitat (per substitució o per vacant)

- concepte:
 - RAE "que serveix algun temps suplint la falta d'una altra persona o cosa temporalment"
 - quan pot faltar un treballador temporalment al lloc de treball?
 - 1-en casos de drets reconeguts (per cuidar familiar, per formar-se'n, per haver tingut fills, per incapacitats temporals, per ser reconeguda com a víctima de violència de gènere, etc.)
 - ha de tindre reserva al lloc de treball: per exemple, no en excedència voluntària, excepte pacte de reserva del lloc
 - 2-també es possible que encara no hi ha treballador, sinó que s'està en procés de contractació
 - no apareix en el art 15.1.c ET
- aclariments:
 - es pot substituir al treballador absent o a aquell altre treballador que faça les funcions del primer
 - pot ser a temps parcial si:
 - treballador substituït estava a temps parcial
 - o el treballador substituir gaudeix d'una reducció
- duració:
 - la mateixa que el dret reconegut al treballador absent
 - durant el procés de selecció, però màxim de 3 mesos (excepte a l'Administració)

Disposicions comuns al contractes temporals estructurals:

-determinació de l'objecte del contracte: al contracte s'ha d'especificar amb precisió i claredat l'obra o el servei (inclús concretant les fases de l'obra) / les causes o circumstàncies del mercat / nombre del substituït i causa

-forma: -per escrit i segons model oficial (obra)

- per escrit i segons model oficial si es superior a 4 setmanes o a temps parcial (eventual)
- per escrit i segons model oficial (interinitat)

-extinció:

- es necessari denuncia prèvia si el contracte dura més d'1any (15 dies): si no es considera prorrogat tàcitament (excepte interinitat, sols denuncia però sense preavís)
- indemnització de 12 dies de salari per cada any prestat (excepte el d'interinitat)

-conversió en contracte indefinit (presumpció *ius tantum*):

- falta la forma escrita
- per falta d'alta a la Seguretat Social, superat el període de prova
- si sobrepassa temps legal màxim (pròrroga tàcita)

-qualsevol causa de frau/il·legalitat

-igualtat en les condicions laborals respecte del treballadors indefinits i sí pot haver període de prova que no siga abusiu

-particularitats en matèria d'indemnització

-s'aplica el principi de proporcionalitat en funció del temps treballat

-contracte en frau de llei:

-15.3 ET: "es presumirà per temps indefinit els contractes temporals celebrats en frau de llei". *iure et de iure*

-el frau de llei: -definició legal al art. 6.4 CC: "..."

-perjudicar la fixesa del treballador

-casos: -jurisprudència: acomiadar un treballador fixe i tornar-lo a contractar temporal

-15.5 ET: encadenament de contractes temporals (contractats amb dos contractes temporals per un total 24 mesos en un període de 30 mesos, excepte formatius, de relleu, interinitat, en el marc de programes públic d'ocupació) per al mateix o distint treball per a la mateixa empresa o grup d'empreses

(contracte il·legal:

-els elements del contracte no es compleixen (causa temporal, forma, alta SS, etc.)

-conseqüència legal: presumpció *iuris tantum*)

-Treballs temporals en l'administració pública

-l'Administració pot celebrar contractes temporals amb personal laboral

-el límits temporals són flexibles

-la figura de l'indefinit no fixe:

-en les empreses privades, el concepte d'indefinit i fixe és equivalent

-què ocorre si l'Administració fa un contracte il·legal o en frau de llei?

-la conseqüència general prevista atenta contra els principis d'igualtat, mèrit i capacitat

-TS va crear aquesta nova figura contractual, diferenciant els conceptes de fixe e indefinit

-fins a que es contracte en la plaça laboral que ocupa a un altre treballador o s'amortitce

-en aquest cas, té dret a indemnització com acomiadament objectiu

-Contractació temporal conjuntural: com mesura de foment de l'ocupació i no importa la causa de necessitat temporal

-contracte temporal de foment de l'ocupació per a persones amb discapacitat

-grau de discapacitat >33% e inscrits com a demandants d'ocupació i pensionistes d'incapacitat total o absoluta de la SS

-totes les empreses, excepte les que en l'últim any acomiadaren de forma improcedent

-duració del contracte: pactada, però no inferior a 12 mesos ni superior a 3 anys, prorrogable fins 3 anys (12, 12, 12)

-forma: per escrit

-indemnització 12 dies per any treballat

-el contracte temporal de foment de l'ocupació per a persones treballadores en situació de exclusió social en empreses d'inserció (veure [guia](#))

Tema 8.2. Les modalitats del contracte de treball

- L'ET distingeix, junt al contracte de treball "ordinari" o "comú", modalitats de contracte de treball específiques
- aquestes contempen alguna característica especial que les diferencien del contracte ordinari
- esquema de modalitats contractuals

1-contractes formatius:

- contracte de formació i aprenentatge*
- contracte de pràctiques*

2-contractes a temps parcial:

- comú*
- relleu*
- fixe discontinu*

3-altres modalitats contractuals:

- contracte a distancia*
- contracte en grup*

1.- Contractes formatius:

-**consideracions generals:** art. 11 ET i RD 488/1998, de 27 de març

- únicament hi ha dos únics contractes formatius
- són sempre temporals: la causa és la formació i no pots formar-te'n per a una professió tota la vida
- finalitat: no sols s'intercanvia treball i diners, sinó que el treballador també rep formació
- la diferència principal entre els dos és el destinatari i l'objecte del contracte:
 - si estàs en possessió de títol universitari o títol de formació professional de grau mitjà o superior o de certificat de professionalitat → contracte en pràctiques
 - + per això, l'objecte del contracte és facilitar la pràctica professional adequada a eixe nivell d'estudis
 - si no tens eixa qualificació → contracte per a la formació i l'aprenentatge
 - + per això, l'objecte del contracte és la formació i aprenentatge en un sistema d'alternança entre activitat formativa i activitat laboral retribuïda

1-contracte de formació i aprenentatge (s'importa del model alemany):

-formació de la professió en centres educatius oficials: RD 1529/2012 de 8 de novembre i l'Ordre ESS/2518/2013 de 26 de desembre:

- ¿quan?
 - el període de formació es desenvoluparà durant la vigència del contracte
 - el temps de treball efectiu ha de ser compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives, i no podrà ser superior al 75% durant el primer any, el 85% durant el segon i tercer, en relació a la jornada màxima prevista
 - es pot concentrar en un període o al mateix temps: distribució temporal flexible
- ¿on?
 - la formació tindrà lloc en un centre oficial educatiu (DA 5ta lo 5/2002 de 19 juny) o en la pròpia empresa si està habilitada per impartir la formació, i pot ser presencial, a distancia, o mixta.
 - dins de la FP (modalitat presencial, a distància o mixta) o sistema educatiu (presencial o a distancia)
- ¿com?
 - l'activitat formativa ha d'estar autoritzada pels Serveis Públics d'Ocupació: s'ha de presentar l'acord per a l'activitat formativa del contracte, que ha d'estar subscrit simultàniament entre l'empresa, el centre de formació i el treballador (continguts, duració, horaris, modalitat, etc.)
 - es tutelada pel empresari
 - després de formar-se obtindrà (si aprova) el títol de FP de grau mitjà o superior o un certificat de professionalitat

-treball: -posar en pràctica al lloc de treball el que s'aprés al centre educatiu

- contracte per escrit i segons model oficial i alta a la SS (si no es presumirà, iuris tantum, indefinit)
- no podran fer hores extraordinàries, ni treballs nocturns, ni treballs a torns
- la retribució serà proporcional al temps de treball efectiu
- duració mínima 1 any i màxima de 3 anys, modificable per conveni col·lectiu (mínim 6 mesos i màxim 3 anys), cap dos prorrogues de duració mínima 6 mesos.
- sempre és a jornada completa, no parcial.
- no dret a indemnització, excepte el que està previst a l'art. 13 últim paràgraf del RD 1529/2012

-requisits dels treballadors:

- menors de 25 anys (~~excepte, 30 anys mentre que la taxa de desocupació no estiga per davall del 15%~~, discapacitats i persones en exclusió social)
- que no tinguin la qualificació professional reconeguda pel sistema de formació professional pel lloc de treball
- no pot haver esgotat la duració màxima d'aquest contracte per la mateixa o altra empresa, per això l'empresa pot demandar certificació de les contractacions anteriors. (si la qualificació es distinta sí)
- tampoc si ha desenvolupat el mateix treball abans en la mateixa empresa durant 12 mesos

-empresari:

- incentiu en la SS:
 - reducció del 100% de les quotes del treballador i de l'empresari si és una empresa amb menys de 250 treballadors o del 75% si en té més.
 - si després de la duració màxima, es transforma en indefinit, l'empresari tindrà dret a una reducció en la quota empresarial de 1500 euros durant els tres primers anys o si es dona de 1800 euros.
- l'empresa es la que finança la formació del treballador i paga el curs al centre educatiu, tot i què conta amb bonificacions
- ha d'entregar al treballador un certificat de la realització del contracte si inclou formació complementària impartida en la empresa

2-contractes en pràctiques

- l'objecte del contracte és:
 - posar en pràctica la formació teòrica prèviament adquirida.
 - que el treballador obtinga la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats.

-requisits del treballador:

- 1.-que estiga en possessió d'un títol universitari, o de FP grau mitjà o superior o títol equivalent o certificat de professionalitat
 - titulació universitària: grau, Màster o Doctorat (no són la mateixa titulació), però és tindrà sol en comte la superior.
 - també cap fer un contracte en pràctiques després d'obtindre el certificat de professionalitat obtingut després d'un contracte de formació previ.
 - 2.-que no hagen transcorreguts més de 5 anys des de la terminació dels estudis, excepte:
 - discapacitat són 7 anys
 - ~~-si és menor de 30 anys no hi ha límit i la taxa de desocupació no siga inferior al 15%.~~
 - els anys comencen a contar des de que termines els estudis i no des de que pagues el títol.
- no haver estat contractat en la mateixa modalitat contractual en la mateixa o distinta empresa per més de dos anys
 - no haver estat contractat en la modalitat contractual en pràctiques en la mateixa empresa per més de dos anys, tot i què es tracte d'una titulació distinta, per al mateix lloc de treball

-empresari:

- incentius en la SS
 - reducció del 50 % de la quota empresarial per contingències comuns si es tracta d'un menor de 30 anys (o 35 si te una discapacitat reconeguda igual o superior al 33%)
 - si prèviament el treballador estava fent pràctiques no laborals la reducció serà del 75%.
- expedir al treballador un certificat en el que s'acredite la duració de les pràctiques

-treball:

- contracte escrit i segons model oficial i alta a la SS (si no, iuris tantum, indefinit i a jornada completa)
- pot ser a jornada completa o parcial
- duració: no inferior a 6 mesos ni superior a 2 anys
- retribució: fixada en conveni col·lectiu, i si no, no pot ser inferior al 60% del salari d'un treballador equivalent durant el primer any o al 75% durant el segon

-no confondre amb pràctiques professionals no laborals (becaris): RD 1543/2011 (retribuïda o no): beca

2.- Contractes a temps parcial: art 12 ET: es tracta d'una regulació llarga i construïda de forma al·luvial

1.- contracte a temps parcial comú

- concepte:
 - la prestació de serveis que es pacta no és a jornada completa, sinó que és inferior
 - jornada màxima legal: 40 hores /setmana de promedi
 - “nombre d’hores / dia, setmana o any, inferior a la jornada d’un treballador a temps complet comparable”
 - “comparable” d’un treballador equivalent en l’empresa o, si no hi ha cap, la jornada màxima fixada pel conveni col·lectiu.

- duració: -pot ser indefinit
 - o temporal (si hi ha causa), però no en els contracte per a la formació ni interinitat (excepte que es tracte per cobrir un treball a temps parcial)

- per escrit:
 - constar número d’hores al dia, setmana, mes, any
 - i la seua distribució horària:
 - si no es concreta estem davant “contracte a cridada”: il·legal ex. art. 1256 i 1261 CC
 - la distribució busca determinar l’objecte del contracte concretant la jornada

- principi d’igualtat, proporcionalitat en drets i voluntarietat en la conversió:
 - dret del treballador a que se li apliquen les mateixes condicions laborals que un treballs a jornada completa
 - dret a un benefici proporcional del drets, v.gr retribució igual però proporcional al temps treballat
 - no és possible que l’empresari de forma unilateral canvie un contracte de temps complet a parcial (sí a l’inversa), requereix el consentiment del treballador, tampoc via modificació unilateral de l’art. 41.
 - el treballador ha de ser informat de vacants per canviar d’un tipus de jornada a un altra, i haurà de motivar les sol·licitud que denegui del treballador
 - TS conversión no es reducción**

- no és possible fer hores extraordinàries, però sí complementàries (borsa d’hores que es poden fer o no), diferenciar:
 - hores complementàries pactades:
 - pacte expreso específic (en l’inici o durant la relació laboral)
 - tant en contractes temporals com indefinits, però amb jornada no inferior a 10 hores setmanals en còmput anual
 - límits: -30% ampliable al 60% per conveni col·lectiu de les hores pactades al contracte.
 - la suma d’hores ordinàries i complementàries no pot arribar a **la jornada a temps complet**
 - es retribueixen com a si foren ordinàries
 - poden quedar sense efecte si el treballador, amb un preavis de 15 dies, renuncia amb justa causa (12.5.e ET), després del primer any
 - exigible, però amb preavis de 3 dies, caràcter dispositiu pel conveni col·lectiu

 - hores complementàries voluntàries:
 - no pacte exprés, l’empresari ofereix al treballador en qualsevol moment fer més hores de forma voluntària
 - sols en contractes indefinits, però amb jornada no inferior a 10 hores setmanals en còmput anual
 - límits: -15% ampliable al 30% per conveni col·lectiu
 - la suma d’hores ordinàries i complementàries no arribi a **la jornada a temps complet**
 - es retribueixen com a si foren ordinàries
 - no exigibles.

- obligació de dur un registre diari de la jornada, ordinària i d’hores complementàries, de totes, i s’haurà d’entregar còpia a l’acabar el mes del resumen de les hores fetes. Aquesta informació haurà de ser guardada per l’empresari durant quatre anys (12.4.c ET)

2.- contracte de relleu i de jubilació parcial

- supòsit de fet: -un treballador de l’empresa amb edat pròxima a la jubilació, que es troba treballant a temps complet, sol·licita a l’empresari reduir la jornada (i la seua retribució) perquè està en disposició d’accedir a la jubilació parcial, és a dir, començar a cobrar parcialment la pensió de jubilació. Per això, el seu contracte passa de ser de jornada completa a jornada parcial.
- simultàniament, l’empresari necessita contractar un altre treballador per cobrir la part de la jornada que s’ha deixat de prestar

-la idea és repartir la jornada completa entre els dos treballadors. La finalitat és triple:

- 1- evitar que la jubilació impliqui amortització del lloc de treball
- 2- repartir el treball
- 3- que quan el treballador tinga una certa edat pugui accedir gradualment al descans

-regles:

1- que el "rellevat" vullga voluntàriament accedir a la jubilació i que tinga jornada completa.

2- que s'adonen el requisits legals per accedir a la jubilació parcial (215.1 vs 215.2 LGSS + DT 4)

3- que la reducció de la jornada siga:

- mínima 25%
- màxima 50% (o del 75% si el contracte del nou treballador és a jornada completa i per temps indefinit)
- pot concentrar-se la jornada a fer pel rellevat: totes les hores que ha de treballar al any, en un període determinat (per exemple, al començament de l'any)

4- que el treballador rellevat tinga una antiguitat mínima en l'empresa de sis anys immediatament abans

5- simultàniament l'empresari ha de formalitzar un contracte escrit i segons el model oficial amb un treballador que:

- ha de figurar com desocupat o bé era un treballador propi temporal
- pot celebrar-se per temps indefinit (no s'extingeix quan es jubile totalment) o temporal
- com a mínim la jornada ha de ser el número d'hores que ha deixat lliure
- abans calia que el rellevista treballara dins del mateix grup professional que pertanyia el rellevat, ara ja no: "correspondència entre les bases de cotització entre els llocs de treball, mínim del 65% del últims 6 mesos": desnaturalització

6- si l'empresari extingeix el contracte del rellevista, haurà de contractar de nou, si no correrà al seu càrrec la jubilació parcial.

I si va augmentant el temps deixat de treballar, per augmentar la jubilació parcial, ha de necessàriament cobrir eixe temps o no podrà augmentar la jubilació parcial.

3- contracte de treball fixe-periòdic

-art 12.3 ET: "el contracte a temps parcial s'entendrà celebrat a temps indefinit quan es concerta per a realitzar treballs fixes i periòdics dins del volum normal de l'activitat empresarial"

- és un contracte indefinit: la necessitat de mà d'obra no és temporal, sinó que es pot preveure perquè es repeteix: "dins de l'activitat normal de l'empresa" (diferència del contracte eventual, que suposa un caràcter excepcional o aleatori)
- és un contracte parcial: la jornada a treballar és menor que la jornada completa
- és un contracte discontinuu: es tracta d'una activitat empresarial que no exigeix de forma constant i permanent al treballador, si no que sols en determinats moments
- és un contracte periòdic: la necessitat de mà d'obra es repeteix en dades certes

- exemples:
 - empreses no funcionen tot el any, sinó sols en determinades èpoques (v.gr gelateria)
 - o empreses que sí funcionen tot el any, però amb excessos de treballs en una època que es repeteix (v.gr rebaixes, Pare Noel del Corte Inglés)

=és un contracte parcial comú:

No **confundir** amb art 16 ET: "el contracte per temps **indefinit fixe-discontinuo** es concertarà per a realitzar treballs que tinguen caràcter de fixe-discontinuu i no es repeteixen en dades certes, dins del volum normal de l'empresa. Els treballs que es repeteixen en dades certes els resultarà d'aplicació la regulació del contracte a temps parcial celebrat per temps indefinit"

-l'única diferència en el supòsit de fet és que la necessitat de mà d'obra, tot i que també és periòdica, **no es repeteix en dades certes**, sinó que depèn de factor externs

-exemples: recollida de cítrics, monitors d'esquí

- conseqüència lògica és que l'empresari no sap:
 - si necessitarà al treballador
 - quan necessitarà al treballador
 - ni tampoc quants treballadors necessitarà
 - ni per quant de temps els necessitarà

-la llei ha dissenyat un **sistema de protecció** per a aquests treballadors:

- és un contracte indefinit: -estabilitat al lloc de treball
- el contracte no s'extingeix quan s'acaba la temporada, sinó que **s'interromp**.
- durant el períodes d'inactivitat: situació legal de desocupació
- garantia a que serà cridat per a treballar la següent vegada:
 - cridada paulatina: (no el crida o si no respecta l'ordre: igual que acomiadament)
 - segons l'ordre del conveni col·lectiu
 - si no hi ha campanya en absolut: acomiadament o 47 ET.

-16.4 ET: no es considera un contracte a temps parcial, sinó a jornada completa. Els convenis col·lectius sectorials poden autoritzar la celebració a temps parcial de contractes fixes-discontinus.

3-contracte de treball a distància: art. 13 ET

- concepte: la prestació laboral es realitza preponderantment al domicili del treballador (o lloc elegit lliurement), com alternativa al centre de treball.
- l'acord, inicial o posterior al començament de la relació laboral, ha de fer-se per escrit
- mateixos drets: -salari, protecció en matèria de seguretat i salut, representació col·lectiva (adscribit a un centre)
 - a més, ha d'informar dels llocs de treballs vacants al centre físic perquè puguin optar

4- A.- Treball en comú. B.- Contracte de grup. C.- El auxiliar associat.

A.- Treball en comú:

- art. 10.1 ET: “..”
- no és una modalitat de contracte de treball, ja que hi ha tants contractes com persones que formen el grup
- els rendiments es calculen del grup i els incentius també, però el salari està garantit de forma individual

B.-Contracte de grup:

- art. 10.2 ET: “...”
- és una modalitat contractual diferent: no hi ha una pluralitat de contractes de treball, si no tan sols un: entre l'empresari i el conjunt dels treballadors, representats per una sola persona.
- la retribució es conjunta i serà el representant del grup qui cobrarà i després repartirà els diners amb els membres.
- exemple: banda de música.
- pot ser escrit o verbal

C.-El auxiliar associat:

- art. 10.3 ET: “...”
- exigeix pacte escrit (sols declaratiu) per virtut del qual el treballador pot associar al seu treball a un ajudant



***LAS FUENTES
DEL DERECHO
DEL TRABAJO***

1. CONCEPTO Y ENUMERACIÓN DE LAS FUENTES



PODERES SOCIALES

1. España (Parlamento, Gobierno. TS y TC, Comunidades autónoma)
2. Unión Europea
3. OIT
4. Sujetos colectivos
5. (El contrato individual)



INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE LOS CUALES SE EXTERIORIZA

1. La Constitución Española
2. Las normas internacionales
3. Las normas supranacionales
4. Las leyes
5. Los reglamentos
6. La negociación colectiva (convenios colectivos)
7. Costumbre y principios generales
8. Jurisprudencia (TS, TC, TJUE / art. 1.6 CC)



Remisión a lo estudiado en Derecho Constitucional y Teoría General del Derecho



Costumbre lícita, probada, local y profesional. Remisión expresa (20.2, 29.1 y 49.1 ET)



Ppo. Estabilidad en el empleo; ppo. Pro operario; ppo. Norma más favorable

ART. 3 ET

Fuentes de la relación
laboral.

1. Los derechos y obligaciones
concernientes a la relación
laboral se regulan por



Incompleta

Incorrecta

CONTENIDO LABORAL DE LA CE

Derechos y libertades fundamentales (14-29 CE)

Derechos FUNDAMENTALES y libertades públicas de contenido específicamente laboral

- derecho a la libertad sindical (art. 28.1)
- derecho a huelga (art. 28.2)
- derecho al trabajo y a los beneficios de la SS de los condenados a penas de prisión (art. 25)

Derechos FUNDAMENTALES y libertades públicas de contenido NO específicamente laboral

- igualdad y no discriminación (art. 14)
- libertad ideológica (art. 16)
- intimidad personal (art. 18)
- libertad de expresión e información (art. 20)
- derecho a reunión (art. 20)
- participación política (art. 23)



PROTECCIÓN DEL ART 53 CE

CONTENIDO LABORAL DE LA CE

Derechos y libertades no fundamentales (30-38 CE)

-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 (art. 35).

-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 (37.1)

-Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad. (37.2)

-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 (art. 38)



PROTECCIÓN DEL ART 53 CE

CONTENIDO LABORAL DE LA CE

Principios rectores de la política social y económica

Principios rectores de la política social y económica **SISTEMÁTICOS** (art. 39-52)

- art. 40.1: pleno empleo.
- art. 40.2: seguridad e higiene, descanso, limitación jornada, vacaciones retribuidas.
- art. 41: régimen público de Seguridad Social
- art. 42: protección de los trabajadores emigrantes
- art. 43: derecho a la salud
- art. 49: política de integración
- art. 50: bienestar de los mayores

Principios rectores de la política social y económica **EXTRASISTEMÁTICOS**

-art. 129:



-art 131:



PROTECCIÓN DEL ART 53 CE



Organización
Internacional
Del Trabajo

-Tratado de Versalles en 1919

FINES:

- la paz mundial solo podrá basarse en la justicia social
- el trabajo no es una mercancía
- la libertad de expresión y de asociación
- la pobreza es un peligro para el progreso
- esfuerzo internacional y dentro de cada nación

CONVENIO Y RECOMENDACIONES

Convenio

- solo obliga al país que lo haya ratificado, aunque todos deben plantearse su ratificación dentro del primer año.
- si no ratifica, debe informar a la OIT de las razones y del estado de su legislación.
- una vez ratificado, debe hacer todo lo necesario para aplicarlo.
- su cumplimiento se controla mediante remisiones y memorias anuales mediante formularios preelaborados.
- eficacia interna: 96.1 CE

Recomendaciones

- a partir de las memorias, un grupo de expertos elabora recomendaciones (materias excesivamente técnicas)



Organización
Internacional
Del Trabajo

MISIÓN



1.- **FORMAR GRUPOS** de 4 en el aula virtual



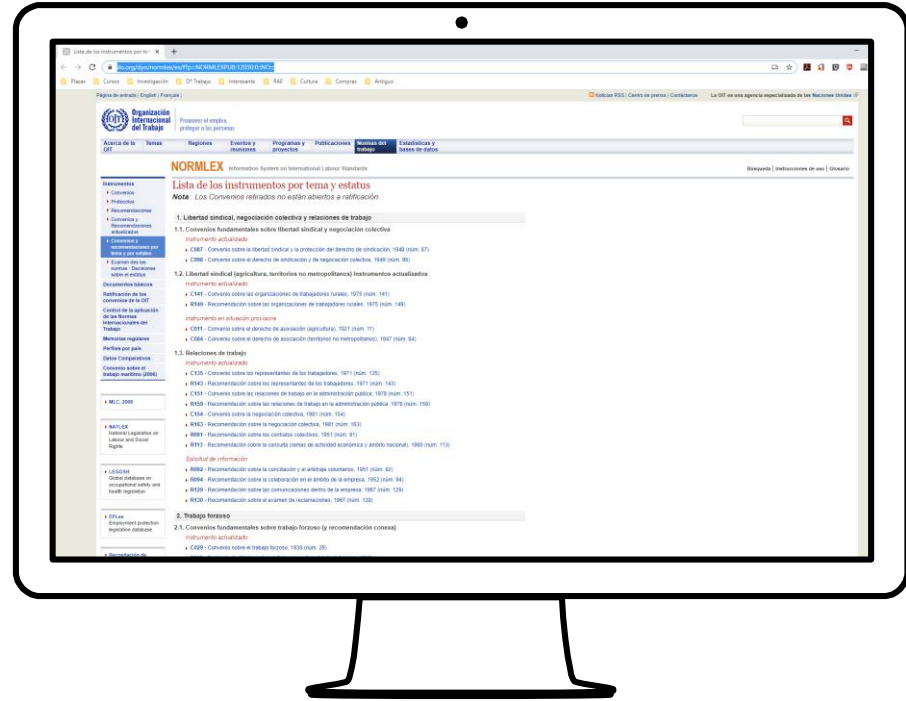
2.- **BUSCAR** 3 convenios y 3 recomendaciones de la OIT que os resulten más "interesantes"



3.- **ANALIZAR Y EXPLICAR** su contenido a los compañeros



4.- **SUBIR** el documento en PDF en al aula virtual con los resultados





Unión Europea



El Parlamento



El Consejo (de la UE)



El Consejo Europeo



La Comisión



El TJUE



El Consejo de Europa



La función legislativa se ejerce conjuntamente por el Parlamento y el Consejo, aunque la Comisión juega un importante papel ya que, como regla general, los actos legislativos sólo pueden adoptarse a propuesta de la Comisión



COMPETENCIAS **COMPARTIDAS** DE LA UE EN POLÍTICA SOCIAL, MERCADO INTERIOR, COHESIÓN SOCIAL, EMPLEO Y DE FORMACIÓN (ART. 4 TFUE)

DEFINICIÓN DE COMPETENCIA COMPARTIDA: art. 2. 2 TFUE: “Cuando los Tratados atribuyan a la Unión una competencia compartida con los Estados miembros en un ámbito determinado, la Unión y los Estados miembros podrán legislar y adoptar actos jurídicamente vinculantes en dicho ámbito. Los Estados miembros ejercerán su competencia **en la medida en que la Unión no haya ejercido la suya**. Los Estados miembros ejercerán de nuevo su competencia en la medida en que la Unión haya decidido dejar de ejercer la suya”.

Política social (art. 4.2.b)
Art. 151-161 TFUE




Mercado interior (art. 4.2.a)
Art. 45-48 TFUE



Cohesión económica,
social y territorial (art.
4.2.c)
Art. 174-178 TFUE



Empleo (art. 2.3 y 5.2 )
Art. 145-150 TFUE



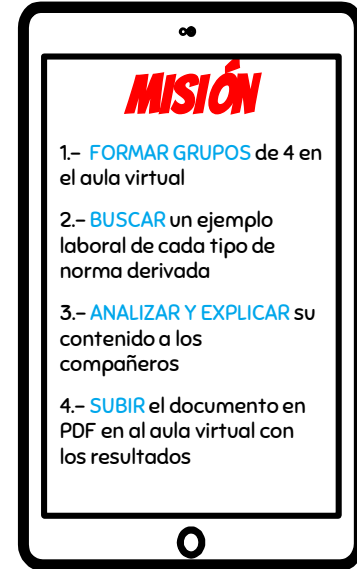
DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA

Derecho originario

- TFUE
- TUE
- Carta de DF de la UE

Derecho derivado (288 TFUE)

- Directivas
- Reglamentos
- Decisiones
- Recomendaciones
- Dictámenes



Eurolex: Búsqueda avanzada: Actos jurídicos

¡LOS CONVENIOS COLECTIVOS!

-¿qué es un Convenio Colectivo? **Art. 82.1 y .2 ET** 🔍

-¿cuál es la relación entre la norma estatal y convenio colectivo (E)?



- complementariedad (art 38.1 ET)

- subsidiariedad o supletoriedad (art. 14.1 ET) 🔍

- remisión (art. 22.1 ET)

- exclusión o de orden público (art. 6 ET)

- ¿qué tipo de normas estatales existen en relación con el convenio?

-derecho absoluto (art. 6 ET)

-derecho dispositivo (art. 29.1 ET) 🔍

-derecho necesario relativo mínimo (art. 38 ET)

-derecho necesario relativo máximo

-¿qué tipo de convenios colectivos existen? **art. 37.1 CE** 🔍

-estatutarios

-extraestatutarios

DIFERENCIAS ENTRE CONVENIOS

Convenios colectivos **ESTATUTARIOS**

- Eficacia jurídica normativa
 - procedimiento y mayorías legales (Tit. III ET)
 - aplicación automática (3.1.b)
 - aplicación imperativa (3.1.c ET) 🔍
 - principio de publicidad (90.3 ET)
 - cumplimiento supervisado (5.1 LISOS)
- Eficacia personal *erga omnes* o general (82.3 ET)
 - modelo de representación negociadora
 - no necesidad de afiliación

Convenios colectivos **EXTRAESTUTARIOS**

- Eficacia jurídica contractual
 - negociación según el Código Civil
 - jerarquía normativa inferior
 - no principio de publicidad
 - cumplimiento no supervisado
- Eficacia personal limitada
 - se requiere afiliación previa
 - se aplica a los firmantes

**¡OTROS
ACUERDOS!**



ACUERDOS SUSTITIVOS
(art. 22.1 ET) 🔍

ACUERDOS DE GESTIÓN
(art. 51.2 ET) 🔍

ACUERDOS MODIFICATIVOS
(art. 82.3 ET) 🔍

ACUERDOS PLURALES

LA NORMA LABORAL APLICABLE. **CONCURRENCIA CONFLICTIVA**

Primera respuesta: principio de jerarquía normativa del art. 3.1 ET

PERO...

-entre normas estatales

- Principios legalidad normativa y modernidad (art. 1.2 y 2.2 CC) 🔍
- Principio de norma más favorable
- = se aplicará la norma de superior rango jerárquico o la de igual promulgada en último lugar

-entre normas estatales y convenios colectivos: remisión

-entre convenios colectivos estatutarios entre sí: art. 84 ET 🔍

- ámbito geográfico, subjetivo, temporal de cada convenio
- regla general: principio de no afectación por otro de distinto ámbito
- excepciones:
 - acuerdo interprofesional del art. 83.2 ET
 - preferencia aplicativa del convenio de empresa 84.2 ET
 - posibilidad de que convenios autonómicos afecten al estatal 84.3 ET
 - materias no negociables en las comunidades autónomas 84.4 ET



EL CONTRATO DE TRABAJO

1-FUNCIÓN CONSTITUTIVA: relación voluntaria de origen contractual

2-FUNCIÓN REGULADORA:


- fijación de los términos de la relación laboral (lugar, jornada, salario, etc.)
- margen subordinado y limitado por el art. 3.1.c ET: 🔍
 - si la norma tiene naturaleza de derecho dispositivo: libertad en el contrato
 - si la norma tiene naturaleza de derecho necesario absoluto: ni mejorarla
 - si la norma tiene naturaleza de derecho necesario relativo mínimo: **mejorarla**
- origen escrito o verbal, también tácito (probar objetivamente y subjetivamente, no tolerancia)
- no puede ser discriminatoria
- peligro de conductas antisindicales si tienen carácter masivo
- su supresión o modificación debe artículo por el art. 41 ET
- resultan absorbibles y compensables por conceptos homogéneos, salvo previsión en contrario

**CONDICIÓN
MÁS
BENEFICIOSA**

EL CONTRATO DE TRABAJO



3-FUNCIÓN APLICATIVA:

- premisas: asegurar la garantía en la adquisición de un derecho no implica asegurar su efectivo ejercicio
- la autonomía individual queda limitada no solo en el origen sino en su desarrollo
- art. 3.5 ET: 🔍 NO PODRÁN DISPONER
 - presunción general de indisponibilidad a todo el convenio
 - renuncia: negocio jurídico dispositivo, unilateral, irrevocable y abdicativo de un derecho
 - transacción: definición del art. 1809 CC 🔍 (controversia + concesiones recíprocas para superarla)
 - sentido en dos supuestos:
 -  -en el reducido campo de la normativa dispositiva
 - en las condiciones más beneficiosas