

Derecho del trabajo y relaciones laborales: instituciones clave

Carolina Gala Durán
Maria Jesús Espuny Tomás

PID_00172988



Universitat Oberta
de Catalunya

www.uoc.edu

Índice

| | |
|--|----|
| Introducción | 5 |
| Objetivos | 7 |
| 1. El trabajo regulado por el Derecho del Trabajo: antecedentes históricos y regulación vigente | 9 |
| 1.1. La regulación del trabajo después de la Revolución Industrial: la codificación de los derechos laborales | 9 |
| 1.2. El objeto actual del Derecho del Trabajo: el trabajo voluntario, personal, dependiente, por cuenta ajena y remunerado | 12 |
| 1.2.1. La nota de voluntariedad | 13 |
| 1.2.2. El carácter personal | 13 |
| 1.2.3. La nota de dependencia | 14 |
| 1.2.4. La nota de 'ajenidad' | 14 |
| 1.2.5. El carácter remunerado | 15 |
| 1.3. El sistema de fuentes en el ámbito del Derecho del Trabajo | 18 |
| 2. La relación individual de trabajo: el contrato de trabajo | 21 |
| 2.1. Del arrendamiento de servicios al contrato de trabajo | 21 |
| 2.2. El contrato de trabajo en la actualidad: concepto, elementos y forma | 23 |
| 2.2.1. Concepto y elementos | 23 |
| 2.2.2. Forma del contrato | 24 |
| 2.3. Los sujetos del contrato de trabajo: concepto de trabajador y de empresario | 25 |
| 2.4. Las modalidades contractuales | 27 |
| 2.5. Vicisitudes, suspensión y extinción del contrato de trabajo | 29 |
| 3. Las relaciones colectivas de trabajo | 36 |
| 3.1. La representación de los trabajadores en la empresa | 36 |
| 3.1.1. Participación, representación o codeterminación | 36 |
| 3.1.2. Las fórmulas paritarias | 37 |
| 3.1.3. La representación profesional en el régimen republicano | 38 |
| 3.1.4. El Proyecto de Ley de intervención obrera | 39 |
| 3.1.5. Los jurados de empresa y los enlaces sindicales | 39 |
| 3.1.6. La regulación vigente: representación unitaria y representación sindical | 40 |
| 3.2. El convenio colectivo | 51 |

| | | |
|---------------------------|--|----|
| 3.2.1. | Bases de trabajo y pactos colectivos de trabajo en los orígenes de la negociación colectiva | 51 |
| 3.2.2. | La regulación vigente: concepto, características, funciones y tipología de los convenios colectivos | 53 |
| 3.2.3. | Partes negociadoras y contenido del convenio colectivo | 59 |
| 3.3. | El derecho de huelga | 62 |
| 3.3.1. | La penalización de las coligaciones | 62 |
| 3.3.2. | La regulación actual del derecho de huelga | 64 |
| Resumen | | 70 |
| Abreviaturas | | 73 |
| Glosario | | 74 |
| Bibliografía | | 75 |

Introducción

La finalidad de este módulo es el análisis de las instituciones clave del Derecho del Trabajo, tanto desde una perspectiva individual –que gira en torno a la figura del contrato de trabajo–, como colectiva –aquella que engloba aspectos tales como la representación profesional de los trabajadores, el convenio colectivo o el derecho de huelga.

Análisis que, por otra parte, llevaremos a cabo tanto desde una vertiente histórica como de regulación vigente, ya que ello nos garantiza, sin duda alguna, una visión más completa de las citadas instituciones y de los problemas que éstas plantean tanto desde el punto de vista legal como jurisprudencial.

De este modo, la incorporación de una introducción histórica a cada uno de los epígrafes del módulo reafirma la necesidad del estudio de los antecedentes normativos para la correcta interpretación de las normas del ordenamiento jurídico vigente. El conocimiento de la formación de los preceptos actualmente en vigor resulta de gran utilidad en una especialidad jurídica, el Derecho del Trabajo, tan sensible a los cambios de valoración social y a la situación del mercado laboral.

Partiendo de ello, estudiaremos, en primer lugar, qué tipo de trabajo ha sido y es objeto de regulación por parte del Derecho del Trabajo (el trabajo voluntario, personal, por cuenta ajena, dependiente y remunerado), así como las líneas generales que caracterizan actualmente la relación individual de trabajo, esto es, aquella que se establece entre un empresario y un trabajador y que, articulada a través de un contrato de trabajo, consiste en el intercambio continuado de una prestación de servicios y de una remuneración.

En este primer ámbito analizaremos no sólo el concepto de contrato de trabajo sino también sus elementos, forma, sujetos implicados (trabajador y empresario) y modalidades contractuales. Y junto a ello, abordaremos los cambios o vicisitudes importantes a que puede enfrentarse un contrato de trabajo y que pueden plasmarse tanto en un cambio de las funciones que ha de desempeñar el trabajador como en la modificación de condiciones de trabajo tan relevantes como el horario o el lugar de trabajo. Y finalmente, analizaremos la fase final del contrato de trabajo, centrada en su suspensión o en su extinción, debidas ambas a muy diversas causas y siempre de evidente actualidad.

Y desde la segunda perspectiva antes apuntada, nos adentraremos en el ámbito colectivo del Derecho del Trabajo, que tiene como protagonistas no sólo al trabajador y al empresario (desde una perspectiva individual) sino, sobre todo, a otros tipos de sujetos (de carácter colectivo), tales como los representantes unitarios (delegados de personal y comité de empresa), los representan-

tes sindicales (secciones sindicales y delegados sindicales), los sindicatos y las asociaciones empresariales, y en donde confluyen diversas fuentes reguladoras tales como la propia Constitución, la Ley, los reglamentos y los convenios colectivos.

En este marco analizaremos temas como la problemática y retos que actualmente plantean tanto la representación unitaria como la representación sindical de los trabajadores en la empresa, para centrarnos posteriormente en una institución clave del Derecho del Trabajo como es el convenio colectivo, introduciéndonos en los distintos aspectos que lo rodean (sujetos negociadores, tipología de convenios, contenido del convenio). Y finalmente, desde una lógica distinta a la anterior –la del conflicto– estudiaremos los distintos elementos que conforman otra institución también clave del Derecho del Trabajo actual, como es el ejercicio del derecho de huelga.

Objetivos

En el marco de las relaciones laborales, a partir del análisis de los principales aspectos, individuales y colectivos del Derecho del Trabajo, desde una perspectiva histórica y de regulación vigente, el estudiante debe conseguir los objetivos siguientes:

Desde la perspectiva individual:

1. Saber delimitar la figura clave del contrato de trabajo. Y de una forma más concreta conocer:
 - El concepto y la evolución histórica del trabajo objeto de regulación por parte del Derecho del Trabajo, esto es, aquel trabajo que reúne las notas de voluntariedad, de carácter personal, dependiente, por cuenta ajena y remunerado. Esa delimitación permitirá, a su vez, diferenciar el contrato de trabajo de otras figuras más o menos afines.
 - El concepto, elementos y forma del contrato de trabajo, así como los sujetos implicados en el mismo: la delimitación de los conocidos conceptos de *trabajador* y *empresario*.
 - Las características y requisitos que exigen las modalidades contractuales actualmente existentes. Ello permitirá adentrarse en las diversas modalidades contractuales, tanto por tiempo indefinido como de duración determinada.
 - Las vicisitudes a las que puede enfrentarse, durante su vigencia, un contrato de trabajo: la movilidad funcional y geográfica y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
 - Y, finalmente, las causas de suspensión y de extinción del contrato de trabajo.

Desde la perspectiva colectiva:

2. Conocer las distintas formas de representación y defensa de los intereses colectivos de los trabajadores, así como las formas de negociación colectiva y de reivindicación o presión actualmente existentes. Así se conocen y analizan cuestiones como las siguientes:
 - El concepto y la evolución histórica de la representación profesional de los trabajadores.

- El papel actual de la representación unitaria (delegados de personal y comité de empresa) y de la representación sindical en la empresa (secciones sindicales y delegados sindicales), así como las competencias y garantías de cada una de las citadas instituciones.
- El concepto y la evolución histórica de una figura clave en el marco laboral, como es el convenio colectivo.
- El concepto y regulación actual del convenio colectivo, así como los sujetos negociadores de los mismos, el contenido y la tipología de los convenios colectivos.
- Y el derecho de huelga: su evolución histórica, los tipos de huelga y la forma de llevar a cabo adecuadamente su ejercicio.

Con todo ello se pretende, en definitiva, identificar los principios básicos del complejo y trascendente mundo de las relaciones laborales, desde la vertiente específica de la norma jurídico-laboral, con el objetivo global de comprender cuál ha sido su evolución y cuáles son sus notas esenciales en el momento presente, así como cuáles son los principales problemas o retos que se plantean en la actualidad.

1. El trabajo regulado por el Derecho del Trabajo: antecedentes históricos y regulación vigente

En este primer apartado abordaremos los antecedentes históricos del Derecho del Trabajo, su objeto actual (trabajo voluntario, personal, por cuenta ajena, dependiente y remunerado) y el sistema de fuentes.

1.1. La regulación del trabajo después de la Revolución Industrial: la codificación de los derechos laborales

A partir de la Revolución Industrial comienzan a regularse las relaciones laborales surgidas de ésta y que suponen el paso de una economía agraria y artesana a una nueva economía en la que se impuso la mecanización.

"La Revolución Industrial es uno de los grandes episodios de la historia humana; implicó un cambio de modos de vida generalizado e intenso y fue en tal sentido una auténtica revolución, una convulsión profunda, no sólo industrial sino también social e intelectual aunque sus traumatismos no fueran instantáneos, sino largamente preparados y prolongados en el tiempo, generando en suma una nueva civilización o una nueva cultura."

A. Alonso (1994). *Introducción al Derecho del Trabajo* (p. 267). Madrid: Civitas.

"La fábrica era algo más que una gran unidad de trabajo. Era un sistema de producción basado en la definición concreta de las funciones y responsabilidades de los diferentes participantes en dicho proceso. De un lado estaba el empresario que no sólo contrataba a los trabajadores y vendía el producto final, sino que aportaba el capital y el equipamiento y supervisaba su uso. De otro lado el trabajador, que ya no poseía ni suministraba los medios de producción y que se convirtió en mero *hand* (operario). La palabra inglesa *hand* –mano- simboliza muy bien la transformación de productor en simple trabajador. El nexo que los unía era la relación económica –salario- y la relación funcional de supervisión y disciplina."

D. S. Landes (1969). *The unbund Prometheus: technological change and industrial development in Western Europe from 1750 to the present*. Cambridge.

El triunfo histórico de la burguesía como grupo social frente a las clases del Antiguo Régimen suponía la incorporación del liberalismo y de un nuevo sistema de producción acorde con intereses de la nueva clase social que descansaba en la propiedad privada de los medios de producción.

"La máquina y sobre todo, la organización fabril llevaron a la racionalización del trabajo en cuanto tarea, y con ello a la división del mismo proceso técnico de producción: se dividió el mismo oficio, destruyéndose así la 'propiedad del oficio', propiedad básica del trabajador. De esta forma, al resultar el trabajo de la máquina mecánico y homogéneo, el trabajador se convierte en un 'elemento fungible', valorado más por su capacidad en el manejo de la máquina que por su técnica profesional."

E. Borrajo. *Introducción al Derecho Español del Trabajo* (pp. 95-96). Madrid: Tecnos.

Una vez acaecida la Revolución Industrial, uno de los componentes principales es la liberalización de la fuerza de trabajo de las vinculaciones o adscripciones en que estaba sometida durante el Antiguo Régimen.

Una nueva concepción de las relaciones laborales se materializó en la idea de la libertad de contratación y en la primacía de la autonomía de la voluntad para determinar el contenido del contrato. Todo ello suponía la liberación del empleador y del trabajador de la intromisión del Estado en el mercado de trabajo e incluía la libertad de elección de las partes contratantes.

"La Revolución Industrial va a dar nacimiento a una nueva clase social, la clase obrera. La clase obrera moderna es producto de la máquina, sin máquinas no habría clase obrera. La máquina, por una parte, dado el gran costo de su adquisición y aplicación, priva al obrero de sus medios de producción, con el resultado básico de desconectarle del resultado de su actividad, de los frutos de su trabajo. En definitiva, se convierte al hombre en 'apéndice de su máquina' como gráfica y descarnadamente se reconocería en un Decreto del Gobierno de Berlín de 1 de junio de 1819".

A. Montalvo (1975). *Fundamentos de Derecho del Trabajo* (p. 70). Madrid: Civitas.

En aras de esta libertad de trabajo apareció en los códigos del siglo XIX una institución típica o predominante, otra especie de trabajo libre por cuenta ajena: el contrato civil de servicios, llamado en los códigos del siglo XIX, que seguían el modelo francés, *arrendamiento de servicios*.

El proceso de sustitución del trabajo humano por la máquina origina un excedente de mano de obra propicio para la explotación. El arrendamiento de servicios aplicaba a la fuerza del trabajo las mismas reglas y principios de intercambio que valían para la generalidad de los compromisos o transacciones concertados entre particulares.

El trabajo humano quedaba sometido al derecho común de los contratos, en el que no existía fijación de condiciones contractuales que se impusiera a la voluntad de las partes:

- a) igualdad estricta de los contratantes,
- b) abstencionismo normativo del Estado en las relaciones entre particulares,
- c) entendimiento directo de los individuos en el mercado sin mediaciones y,
- d) no se aceptan interferencias colectivas.

El intercambio de trabajo por salario estaba sometido, al igual que otras relaciones económicas, a la ley de la oferta y la demanda de los bienes objeto de transacción (trabajo y salario).

Las consecuencias del maquinismo y la exaltación de los principios liberales dieron lugar a jornadas de trabajo agotadoras, salarios ínfimos, condiciones laborales insalubres y precarias; en definitiva, explotación del trabajador.

Lectura complementaria

S. Salvioli (1979). *El Derecho civil y el proletariado* (edición de Bartolomé Clavero). Sevilla: Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Sevilla.

Lectura complementaria

J. Serrallonga (1993). *La lucha de clases. Orígenes del Movimiento Obrero*. Madrid: Eudema.

"La jornada de trabajo es generalmente de diez u once horas; pero hay que decir que la disciplina está bastante relajada en los talleres y que las jornadas se cuentan con intervalos de descanso bastante frecuentes. Por el contrario, podemos señalar numerosos abusos, sobre todo en lo que se refiere a las mujeres y a los niños; encontramos fácilmente, en Barcelona y en otros lugares, empresas en las que las mujeres trabajan catorce, quince horas e incluso más; la ley de 13 de marzo de 1900, que prohíbe entrar en la fábrica a niños menores de diez años y fija la duración de su jornada en seis horas hasta los catorce años, no se observa rigurosamente."

A. Marvaud (1975). *La cuestión social en España* (p. 133, traducción de la edición francesa, París, Félix Alcan, 1910). Madrid: Ediciones de la Revista de Trabajo.

"Se ha dicho que la llamada *cuestión social* es una cuestión de estómago. Como eso parece demasiado grosero o poco humano, se ha afirmado, con mejor sentido, que la cuestión social es una cuestión moral; y recientemente, un espíritu atrevido ha llegado a pensar que podría indicarse el remedio para curar este inmenso dolor, que los economistas con su prosa llaman *cuestión*, diciendo que la cuestión social es una cuestión de método. Probablemente el dolor social, el dolor de los pobres, de los desvalidos, de todos los que no cuentan con el mínimo de lo indispensable para vivir vida de hombres, transformado en cuestión tiene de todo".

A. Posada (1898). Estudio preliminar a *El Derecho civil y los pobres* de Antonio Menguier. Madrid: Librería General de Victoriano Suárez.

El cambio ideológico y legislativo que intenta superar la cuestión social se conoce como reforma social. La respuesta viene desde la acción política y sindical de los trabajadores y por la intervención del Estado en el problema social a través de una legislación protectora del trabajo asalariado: la legislación del trabajo.

La intervención del Estado en las relaciones de producción se produce a través de las llamadas *leyes de fábricas*, que constituyen una normativa protectora de las condiciones de vida y de trabajo del obrero y limitan la voluntad omnímoda del empresario en la fijación de las condiciones de venta de la fuerza de trabajo.

El tránsito de la legislación de trabajo al Derecho del Trabajo hace referencia a las fuentes de producción normativa: las señales más visibles de la transición de un estadio normativo a otro son la generalización de la regulación diferenciada y específica del trabajo libre y por cuenta ajena a todos los grupos y sectores profesionales y, por otra parte, el reconocimiento de validez legal a los acuerdos colectivos o paritarios de una u otra clase.

Legislación de trabajo es la ley en sentido material. En esta primera fase, la regulación de las relaciones de trabajo se componen solamente de normas estatales, de leyes y de reglamentos.

El Derecho del Trabajo cuenta además con una serie de normas de origen profesional, de acuerdos o pactos colectivos sobre condiciones de trabajo que constituyen un conjunto normativo con una mínima complejidad y sistematización.

Lectura complementaria

A. Martín (1987). La evolución histórica del Derecho del Trabajo en España. Estudio preliminar a la obra colectiva. *La legislación social en la Historia de España*. Madrid: Congreso de los Diputados.

Esta última fase coincide con el intervencionismo orgánico de los estados, la creación en 1919 de la Organización Internacional del Trabajo y la aparición del concepto de contrato de trabajo con una regulación jurídica diferente del arrendamiento de servicios.

El movimiento codificador del llamado derecho obrero ha sido más lento que en otras ramas jurídicas: "El derecho del Trabajo es un derecho nuevo que está formándose en los avatares sin cuento de la época presente", dice Eduardo Aunós en el Preámbulo del Código de Trabajo español de 1926.

"Un Código es una ley de contenido homogéneo por razón de la materia, que de forma sistemática y articulada, expresada en un lenguaje preciso, regula todos los problemas de la materia unitariamente acotada."

Francisco Tomás y Valiente

El Código español de 1926 es una recopilación incompleta. En la exposición de motivos se reconoce lo limitado de su contenido, aunque la obra tenga el carácter de un verdadero Código que trata de agrupar en torno a la institución básica del contrato de trabajo un conjunto de preceptos sustantivos referentes a materias homogéneas y permanentes, dejando fuera aquellas otras normas que por su especial movilidad no fueron integradas: la Ley de 1900 de mujeres y niños, la Ley de descanso dominical, la Ley de jornada máxima legal, la Ley creadora de la inspección de trabajo.

Cita

El Código no abarca todo el derecho del trabajo; siendo, por lo tanto, parcial como sus congéneres; como ellos elige, para el comienzo de la unificación, los puntos que, en los vastos dominios de una reglamentación tan profusa y oscilante, ofrecen mayor peculiaridad a su particular idiosincrasia, más estabilidad, utilidad y madurez mayores (de la exposición de motivos del Código de Trabajo español, 1926).

La doctrina califica este intento, del que resultó un proyecto incompleto, de codificación precoz. La Ley de contrato de trabajo de 1931 da un golpe de gracia al Código de Trabajo de 1926, concentrado alrededor de la "institución esencial y básica de toda política social, que sin embargo no había logrado entronizar en nuestras leyes" como era el contrato de trabajo, recogido en el libro I.

1.2. El objeto actual del Derecho del Trabajo: el trabajo voluntario, personal, dependiente, por cuenta ajena y remunerado

En este ámbito y partiendo de la evolución histórica precedente, hay que partir de un hecho trascendental: ¿cuál es el modelo de relaciones laborales actualmente existente? O, en otras palabras, ¿de qué se ocupa en la actualidad el Derecho del Trabajo?

A este respecto, cabe señalar que **el objeto del Derecho del Trabajo sigue siendo**, en esencia, el que resulta de la propia evolución histórica examinada anteriormente, esto es, sigue siendo **el trabajo que se presta voluntariamente, de forma personal, por cuenta ajena** (concepto de *ajenidad*), **dependiente** (*dependencia* o *subordinación*) y **con carácter remunerado**. Trabajo que, por otra parte, se va a prestar –y a recibir– en el marco de un contrato de trabajo, cualquiera que sea su modalidad.

En consecuencia, la primera cuestión que se nos plantea es la siguiente: ¿cómo se articulan en la actualidad y desde un plano general, tales notas de voluntariedad, carácter personal, dependencia, ajenidad y remuneración?

1.2.1. La nota de voluntariedad

En primer lugar y aunque puede resultar obvio, el trabajo que regula el Derecho del Trabajo es el trabajo de carácter voluntario y, por tanto, el trabajador debe haberse comprometido voluntariamente a ceder los frutos de su trabajo al empresario.

Esa exigencia deriva de lo dispuesto en el propio texto constitucional, en el que, desde distintas facetas, se garantiza el principio de libertad de trabajo (artículos 1.1, 17.1, 25.2 y 35.1) y su falta determina que el contrato resulte inválido.

Cita

En el citado artículo 35.1 se señala que "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".

Ello supone excluir del ámbito de la normativa laboral las prestaciones personales obligatorias, en las que falta la nota de voluntariedad (como ejemplo cabe citar los trabajos temporales de colaboración social en el seno de la Administración Pública o el trabajo de los penados en instituciones penitenciarias).

1.2.2. El carácter personal

En segundo lugar, el carácter personal supone que el trabajador no puede ser sustituido durante el desarrollo de la relación laboral por cuanto la prestación laboral es personalísima e intransferible, lo que implica, a su vez, que dicha prestación sólo puede llevarla a cabo una persona física.

Carácter personal que se basa en el hecho de que "al empresario no le es indiferente que la realización del trabajo contratado sea llevada a cabo por el propio trabajador contratante o por cualquier otro, y ello, en virtud de la estrecha vinculación que existe entre el valor cualitativo, y aun cuantitativo, de la prestación laboral y las condiciones personales del trabajador obligado a realizarla" (Montoya, 1965).

Y como consecuencia de todo ello deriva la imposibilidad de sustituir al trabajador durante la relación laboral o antes o después de la misma.

1.2.3. La nota de dependencia

En tercer lugar, la nota de dependencia exige que la prestación de servicios del trabajador debe tener lugar dentro del ámbito de la organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empresario o empleador.

La dependencia equivale, por tanto, al sometimiento a los poderes del empresario, y "es no sólo el sometimiento al poder de dirección del empresario –poder que se debilita en ciertas relaciones como las de trabajo a domicilio o mediación mercantil por cuenta ajena, en las que el trabajador no se encuentra sometido a la vigilancia del empresario– sino también el sometimiento al poder disciplinario" (Montoya, 1998).

Sin embargo, cabe tener muy en cuenta que esta nota de dependencia no se configura en la actualidad como una subordinación rigurosa e intensa a los poderes del empresario, sino que ha sido estructurada, primero por la jurisprudencia y posteriormente por las propias normas legales en un sentido flexible y amplio, bastando con que el trabajador se encuentre dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona.

1.2.4. La nota de 'ajenidad'

En cuarto lugar, la nota de ajenidad comporta que tanto el resultado del trabajo, es decir, la titularidad originaria sobre los frutos del trabajo, como los riesgos en la ejecución del mismo, revierten en persona distinta del trabajador, siendo esa persona el empresario. En cambio, en el caso del trabajo por cuenta propia, es el propio trabajador el que se apropia o beneficia inmediatamente de los resultados productivos de su trabajo.

Ello supone, por otra parte, que el trabajador por cuenta ajena sólo percibirá por su prestación de servicios una compensación económica garantizada ("salario"), sin quedar ésta afectada por el riesgo de ejecución de aquélla, al no asumir la responsabilidad del resultado de su trabajo.

Cabe tener en cuenta, no obstante, que la delimitación de esta nota de "ajenidad" no ha sido pacífica, al surgir diversas construcciones doctrinales:

1) En primer lugar, cabe citar la doctrina de la **ajenidad en los frutos** del propio trabajo, consistente en entender que hay ajenidad cuando se da la traslación inicial de la titularidad de los frutos del trabajo, definiéndose el concepto de fruto "en el amplio sentido de abarcar toda resultante del trabajo productivo del hombre, intelectual o manual, tenga valor por sí mismo o lo tenga asociado al resultado del trabajo de otros hombres, consista en un bien o consista en un servicio; de ahí que pueda afirmarse que la ajenidad refiere a la utilidad patrimonial del trabajo".

2) En segundo lugar, cabe señalar la tesis de la **ajenidad en la utilidad patrimonial**, que entiende que lo que se traslada al empresario no son frutos o productos, sino más exactamente utilidades susceptibles de valoración económica.

3) En tercer lugar, cabe tener en cuenta la doctrina de la **ajenidad en la titularidad de la organización productiva**, según la cual existe ajenidad cuando el trabajador presta sus servicios trabajando materiales o utilizando cosas o instrumentos cuya titularidad no le pertenece. Sólo así se entendería que los resultados del trabajo se incorporen automáticamente al patrimonio del empresario y que éste, a su vez, detente un poder de dirección de la prestación de servicios.

Lectura complementaria

J. M. Del Valle (1988). Evolución doctrinal sobre el concepto de trabajador en el Derecho del Trabajo español. *Revista de Trabajo*, 89, 82 y ss.

Lectura complementaria

A. Alonso (1994). *Introducción al Derecho del Trabajo* (pp. 50 y ss.). Madrid: Tecnos.

Lectura complementaria

M. R. Alarcón (1986). La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del contrato de trabajo. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 28, 495 y ss.

4) Finalmente, cabe citar la **ajenidad referida al mercado de bienes y servicios** y que incide en que el productor directo es jurídicamente ajeno a los consumidores de sus productos, sean éstos bienes o servicios. De esta manera, el trabajador no tiene acceso al mercado, pues el empresario se reserva para sí la puesta en circulación económica de los productos elaborados, aspirando a obtener el correspondiente beneficio. El trabajador no ofrecería directamente al mercado los bienes o servicios que produce, sino que la figura del empresario mediaría entre él y los consumidores, respecto a los cuales el trabajador sería, de este modo, ajeno.

Cabe tener en cuenta que todas esas doctrinas sobre la nota de ajenidad no son necesariamente antagónicas, ya que cada una se centra en destacar una de las manifestaciones de la ajenidad del trabajador (en el riesgo, en los frutos, en el mercado, etc.), tratando de integrar las restantes por referencia al efecto jurídico que se considera preferente o prioritario.

1.2.5. El carácter remunerado

Finalmente, el carácter remunerado se concreta en la prestación salarial que recibirá el trabajador a cambio de su prestación de servicios, de modo que no existirá relación laboral sin remuneración a cargo del empresario.

En efecto, el trabajador "decide [...] trabajar movido por una voluntad de ganancia, con lo que su posición jurídica difiere radicalmente de la del esclavo o siervo, constreñidos necesariamente al trabajo, al margen de cualquier motivación personal."

A. Montoya, (1997). *Derecho del Trabajo* (p. 21). Madrid: Tecnos.

Por tanto, el trabajo objeto del Derecho del Trabajo es un trabajo oneroso, quedando excluidos de la normativa laboral los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad. La causa de la exclusión se halla en la gratuidad y, por tanto, en la ausencia de voluntad de obligarse.

En realidad, la remuneración no es más que una consecuencia o efecto derivado de la ajenidad. Ya que el trabajador no se apropia de los resultados de su prestación laboral, es lógico que reciba del empresario una contraprestación económica, remuneración que le viene garantizada al no afectarle el riesgo de la actividad de la empresa ni asumir la responsabilidad del resultado del trabajo en sí mismo considerado.

En conclusión, el trabajo objeto del Derecho del Trabajo y el que lo caracteriza actualmente es aquel que cumple, en los términos señalados, las notas de voluntariedad, carácter personal, dependencia, ajenidad y, además, tiene carácter remunerado. Sin embargo, también cabe tener en cuenta que, partiendo de ello, las normas laborales suelen excluir de su ámbito de aplicación, por diversos motivos, a determinados colectivos de trabajadores que cumplen con tales notas o bien, desde una perspectiva distinta, los someten a una regulación laboral especial. Y junto a todo ello, también existen relaciones laborales sujetas a la normativa laboral pero que poseen importantes especialidades.

Observación

Hay que distinguir entre:

- a) relación laboral común;
- b) relaciones laborales especiales;
- c) relaciones laborales comunes con especialidades.

En efecto, como ejemplo de la primera opción cabe citar la lista de actividades que, conforme al artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET) quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación de la normativa laboral, ya sea por carecer de los elementos constitutivos de la relación laboral (voluntariedad, dependencia, ajenidad, etc.), ya sea por estar sometidas a una regulación administrativa o estatutaria (funcionarios públicos o personal estatutario).

Como consecuencia de ello **quedan excluidos del ámbito del Derecho del Trabajo:**

- a) Los funcionarios públicos, cuya prestación de servicios se regulará por el Estatuto de la Función Pública, así como la del personal al servicio del Estado, las corporaciones locales y las entidades públicas autónomas, cuando, al amparo de una Ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias. En este caso, se trata de una "exclusión constitutiva", esto es, quedan excluidos del ámbito laboral porque así se establece expresamente; de no ser así, quedarían incluidos dentro de aquél al poseer todas las notas que caracterizan el trabajo objeto del Derecho del Trabajo (voluntariedad, dependencia, carácter personal, etc.).
- b) Las prestaciones personales obligatorias, en las que, como vimos al analizar la nota de voluntariedad, falta precisamente ésta.
- c) La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo. Es el caso, por ejemplo, de los miembros del Consejo de Administración de una sociedad anónima que se limita a acudir a las reuniones del mismo. En este supuesto faltarían las notas de dependencia y ajenidad.
- d) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad. Como vimos, la causa de la exclusión de la normativa laboral se halla en su gratuidad. La jurisprudencia ha venido exigiendo que se trate de trabajos ocasionales y no periódicos o permanentes y que dichos servicios se presten sin ánimo de lucro.
- e) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de trabajadores de quienes los llevan a cabo. Se consideran familiares a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción. En este caso faltaría la nota de ajenidad y, muy probablemente, la de dependencia.
- f) La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura de la misma. En este supuesto faltaría la nota de ajenidad, al asumir el trabajador los riesgos de su propia actividad.
- g) Y en general, cualquier otro trabajo que se efectúe en desarrollo de una relación distinta de la de quienes voluntariamente prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona.

Ejemplo

La base de esta exclusión se encuentra en el artículo 103.3 de la Constitución Española en el que se prevé que: "la Ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones".

Lectura complementaria

J. García (1999). Los transportistas de mercancías. En AA.VV. *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de las fronteras del Derecho del Trabajo* (pp. 136 y ss.). Madrid: Tecnos.

Esto último supone la exclusión, entre otros, de los trabajadores por cuenta propia o autónomos (el trabajador autónomo no está sometido a la organización y dirección de otra persona y es propietario de los bienes o servicios que produce, asumiendo también el riesgo de su trabajo) y de los transportistas, en los términos del artículo 1.3.g del ET, esto es, aquellas personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador.

La segunda opción antes apuntada se manifiesta en las denominadas relaciones laborales especiales, que constituyen el resultado de la adaptación de las normas laborales a las características singulares que afectan a la propia prestación de servicios del trabajador, a la empresa en que aquélla tiene lugar o al correspondiente sector de actividad. Y son precisamente esas características singulares las que impiden la aplicación, sin más, de las normas laborales.

Por ello estas relaciones laborales especiales tienen un régimen jurídico propio, distinto del que regula la relación laboral común, aun cuando no se han desvinculado por completo de aquélla, por cuanto muchas veces la toman como modelo o referencia para su regulación o bien efectúan remisiones a las normas que la configuran o las consideran como derecho supletorio.

En la actualidad la lista, no cerrada, de relaciones laborales especiales se encuentra recogida en el artículo 2 del ET y está constituida por las siguientes actividades:

- **Personal de alta dirección.** Afecta a quienes ejercen poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitada por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad.
- **Servicio del hogar familiar.** Se incluyen quienes prestan servicios en el hogar familiar, en cualquiera de sus modalidades: tareas domésticas, dirección y cuidado del hogar, cuidado y atención de los miembros de la familia, etc. También los trabajos de guardería, jardinería y conducción de vehículos cuando se desarrollen como parte de las tareas domésticas. Quedan excluidos, no obstante, los trabajos que se realicen por cuenta de una persona jurídica, así como los que se presten conjuntamente con otras actividades o empresas del mismo empresario, en cuyo caso se presume, salvo prueba en contrario, que existe una sola relación laboral, de carácter común.
- **Penados en instituciones penitenciarias.** Se califica como relación laboral especial los trabajos realizados en talleres penitenciarios bajo la dirección de una persona física o jurídica del exterior, excluyéndose las modalidades de ocupación no productiva desarrollada en el interior de los establecimientos penitenciarios, así como el trabajo que realicen en el exterior los internos en régimen abierto y por sistema de contratación ordinaria con empresas.
- **Deportistas profesionales.** A tales efectos, se considera deportistas profesionales a quienes de forma regular, y con carácter voluntario, se dediquen a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución, así como a quienes presten sus servicios con regularidad a empresas o firmas comerciales que organicen actividades o espectáculos deportivos. Quedan excluidos de dicha regulación quienes realicen esa actividad de forma aislada (que pueden quedar sujetos a la normativa laboral común), quienes practiquen el deporte por pura afición y quienes sólo perciban compensación por los gastos.

Lectura recomendada

Para profundizar en el concepto y contenido de las relaciones laborales especiales, podéis consultar: A. Martín et al. (2002). *Derecho del Trabajo* (pp. 184 y ss). Madrid: Tecnos.

Lectura complementaria

C. Martínez (1993). *La relación de trabajo especial de alta dirección*. Madrid: CES.

Lectura complementaria

J. A. Sagardoy y J. M. Guerrero (1991). *El contrato de trabajo del deportista profesional*. Madrid: Civitas.

- **Artistas en espectáculos públicos.** Quienes se dedican voluntariamente a la prestación de una actividad artística por cuenta y dentro del ámbito de dirección de un organizador de espectáculos públicos, a cambio de una retribución.
- **Personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas.** Se considera relación laboral especial la relación en virtud de la cual una persona se obliga con uno o más empresarios, a cambio de una retribución, a promover o concertar personalmente operaciones mercantiles por cuenta de los mismos, sin asumir el riesgo y ventura de tales operaciones.
- **Minusválidos que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.** Constituye relación laboral especial la prestación de servicios realizada en los citados centros especiales por los minusválidos que teniendo capacidad productiva, presentan una reducción igual o superior al 33 por 100 en relación con trabajadores de su misma cualificación o categoría profesional.
- **Y estibadores portuarios.** Se califica como relación laboral especial la establecida entre los trabajadores portuarios y las sociedades de estiba, con la finalidad de realizar tareas de carga, descarga, estiba, desestiba y trasbordo de mercancías, objeto de tráfico jurídico en los buques dentro de las zonas portuarias.

Es importante tener presente que las relaciones laborales especiales están dentro del campo de actuación del Derecho del Trabajo, pero sujetas a su propia normativa.

Finalmente, las **relaciones laborales comunes pero con especialidades** se definen como aquellas cuyo grado de singularidad no es suficiente como para convertirlas en relaciones laborales especiales, pero que requieren, en todo caso, de una regulación de carácter específico. Es el caso, entre otros, del trabajo en el mar, en el campo, trabajo en la minería, aeronáutico y profesionales de la información, así como la prestación de servicios en el ámbito de las empresas de trabajo temporal, las relaciones laborales concertadas en el ámbito de la Administración Pública o los empleados de registros y notarías.

1.3. El sistema de fuentes en el ámbito del Derecho del Trabajo

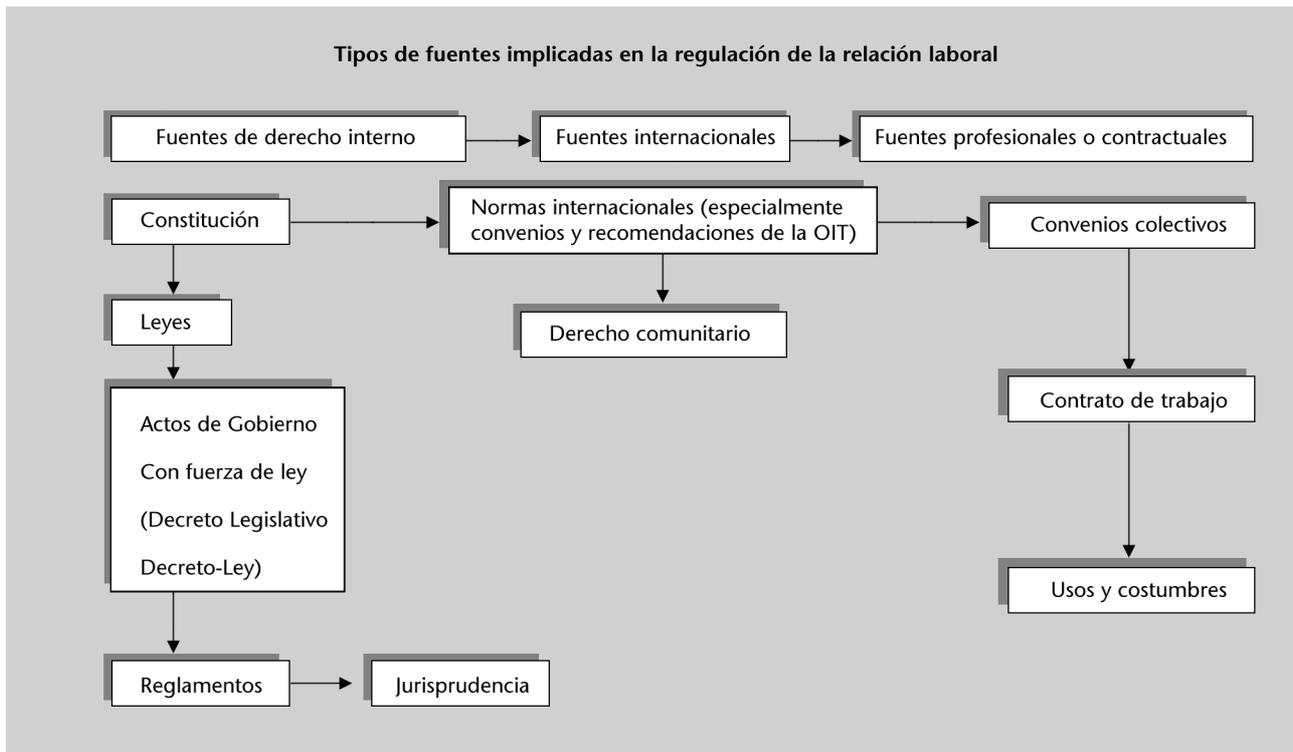
Una vez analizados los antecedentes históricos y el trabajo objeto de regulación por parte del Derecho del Trabajo, **el paso siguiente lo constituye precisamente el estudio del sistema de fuentes que regula dicho trabajo.**

En este ámbito cabe partir de lo dispuesto en el artículo 3 del ET, según el cual:

"1) Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

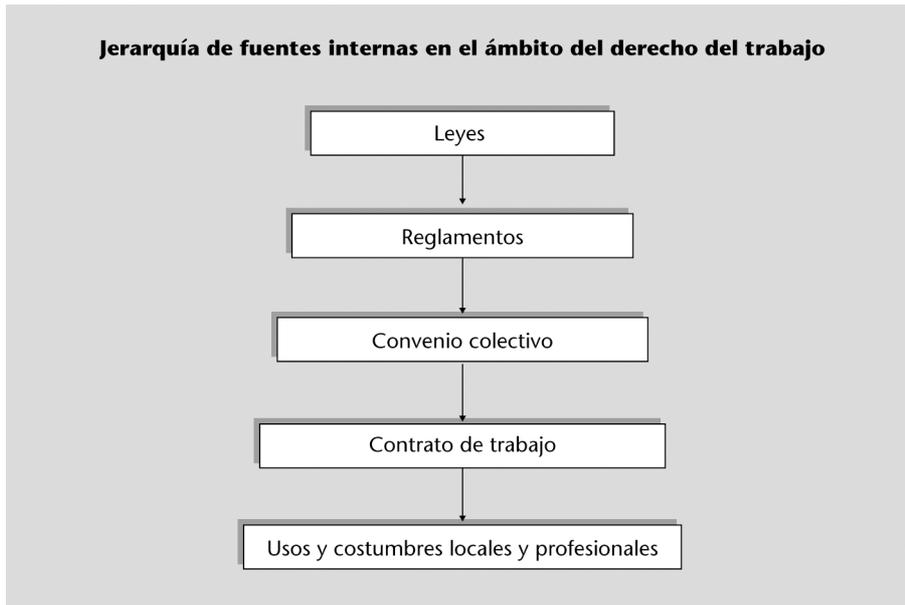
- a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
- b) Por los convenios colectivos.
- c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.
- d) Por los usos y costumbres locales y profesionales."

Ello da pie a tener en cuenta los siguientes esquemas de fuentes del Derecho del Trabajo, que pueden ayudarnos en su análisis:



Del contenido del citado esquema se deduce:

- a) Que existen fuentes de derecho internacional y de derecho interno. Las primeras provienen esencialmente de la Organización Internacional del Trabajo (Convenios y Recomendaciones) y de la Unión Europea (Reglamentos y Directivas). Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, una vez ratificados, forman parte a todos los efectos de nuestro ordenamiento jurídico. Asimismo, los Reglamentos y Directivas comunitarias son de obligatorio cumplimiento.
- b) Que las fuentes de derecho interno son de distinto tipo: legales (leyes y reglamentos), profesionales (el convenio colectivo) y contractuales (el contrato de trabajo).
- c) También, con menor relevancia, constituye una fuente de derecho interno la costumbre local y profesional. El valor de la jurisprudencia es interpretativo.
- d) En la Constitución se recogen importantes derechos de carácter laboral, tales como el derecho de libertad sindical, de huelga o de negociación colectiva.



En este ámbito es importante tener en cuenta que:

- a) Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Partiendo de ello, las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán recoger condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar.
- b) Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.
- c) El convenio colectivo puede mejorar lo establecido en las normas legales y reglamentarias, sin que en ningún caso pueda establecer en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a aquéllas.
- d) Y en el mismo sentido, el contrato de trabajo puede mejorar lo ya establecido en las normas legales y reglamentarias y en el convenio colectivo, sin que en ningún caso pueda prever en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos.

2. La relación individual de trabajo: el contrato de trabajo

En este ámbito analizaremos los aspectos esenciales de una de las instituciones clave del Derecho del Trabajo, el contrato de trabajo, partiendo de la regulación general del trabajo asalariado del arrendamiento de servicios del Código civil, para analizar a continuación la situación actual del contrato de trabajo y de sus sujetos.

2.1. Del arrendamiento de servicios al contrato de trabajo

No existía derecho aplicable a las relaciones de trabajo por cuenta ajena durante la mayor parte del siglo XIX por dos motivos fundamentales: en primer lugar, la supresión de las ordenanzas gremiales y el abstencionismo normativo del Estado liberal en la ordenación de las relaciones entre particulares como consecuencia del principio de autonomía de la voluntad.

El Real Decreto de 20 de enero de 1834 declara en España "la libre concurrencia del trabajo y de los capitales al igual que cualquier otro mercado, el de trabajo había de ser dejado a su libre curso, sin intervenciones públicas o colectivas, para conseguir los mejores resultados, tanto desde el punto de vista de los individuos que intercambian en él servicio por salario como desde el punto de vista de la sociedad en su conjunto."

A. Martín (1987). *La formación del derecho del trabajo en España*. Madrid: Congreso de los Diputados.

El abstencionismo del Estado en las relaciones de trabajo suponía un ejemplo de armonía social fruto de la liberalización de las relaciones laborales, una vez desaparecidas las intromisiones de las viejas corporaciones en el libre juego económico y social. La autonomía de la voluntad se basaba sobre el presupuesto de la igualdad jurídica de los individuos en las distintas modalidades de contratos que libremente decidiesen realizar.

El Código civil de 1889 recoge en los artículos 1583 a 1587 la regulación jurídica del arrendamiento de servicios.

Artículo 1587 del Código civil

"Los criados de labranza, menestrales, artesanos y demás trabajadores asalariados por cierto término para cierta obra, no pueden despedirse ni ser despedidos antes del cumplimiento del contrato, sin justa causa."

Artículo 1544 del Código civil español: "En el arrendamiento de obras o servicios una de las partes se obliga a ejecutar una obra o a prestar a la otra un servicio por precio cierto".

Los artículos 1583 y 1587 plantean un ámbito de aplicación muy general o se refieren al servicio doméstico supuesto para el que se prevé de forma expresa una posible legislación especial en el artículo 1587.

El Código civil mantiene los principios básicos del régimen liberal decimonónico:

1) Incorporación de la idea de trabajo libre y voluntario. 2) Posibilidad legal de desistimiento o desvinculación en la prestación de servicios. 3) Nulidad del contrato hecho para toda la vida. 4) Se trata de normas fragmentarias e incompletas. El único supuesto que contempla con carácter general la relación laboral por cuenta ajena es el artículo 1586, que viene a ser la fórmula jurídica de resolución de todos los problemas del trabajo asalariado. 5) No aparecen las justas causas de despido. 6) Falta una regulación para el contrato de arrendamiento de servicios "sin tiempo fijo" aunque algunos autores lo incorporan *a sensu contrario* en el contenido del artículo 1586.

Artículo 1583 del Código civil español: "Puede contratarse esta clase de servicios sin tiempo fijo, por cierto tiempo o para un obra determinada. El arrendamiento hecho por toda la vida es nulo".

Las relaciones laborales de los "auxiliares del comerciante" (factores, mancebos y dependientes) con su principal, en contraste con el derecho común de los contratos que aparece en el Código civil, se contemplan con una regulación especial en el Código de Comercio de 1829 y se mantuvieron en el Código de Comercio de 1889.

La situación de la dependencia mercantil que, en ocasiones, vivía en la misma casa del comerciante lo situaba en una posición intermedia entre el criado doméstico y el trabajador.

El modelo de relación que se establece en el Código de Comercio no sigue el modelo del arrendamiento de servicios romano, sino el de contrato de fiel prusiano, al atribuir al dependiente numerosas obligaciones de fidelidad y obediencia.

Esta relación tiene su causa en un negocio jurídico en una estipulación o contrato.

El factor o mancebo podía despedirse y ser despedido libremente por su principal con el preaviso de un mes. Esta situación favorecía a la dependencia mercantil frente al arrendamiento de servicios y la escasa normativa aplicable en el Código civil.

Artículo 302 del Código de Comercio español: "En los casos en que el empeño no tuviera tiempo señalado, cualquiera de las partes podrá darlo por fenecido, avisando a la otra con un mes de anticipación. El factor o mancebo tendrá derecho, en este caso, al sueldo que corresponda a dicha mesada".

El papel de estos preceptos mercantiles era similar al de las distintas leyes sobre contrato de empleo como figura paralela pero distinta del contrato de trabajo que aparecen en Europa en los primeros años del siglo XX.

El contenido primordial de la relación entre el comerciante y sus factores, mancebos y dependientes está constituido por la obligación del auxiliar de desempeñar personalmente, con lealtad y subordinación sus compromisos contractuales y por la obligación por parte del principal de pagar puntualmente el sueldo y de cumplir las demás condiciones concertadas en beneficio de sus dependientes.

"La relación interna entre el comerciante y sus auxiliares (factor, dependiente y mancebo) presenta un contenido en parte moral (lealtad, confianza y respeto) y, en parte económico (función de auxilio al comerciante y contraprestación económica a favor del auxiliar). Ambos ingredientes, el ético y el económico, constituyen la esencia de dicha relación, junto a una nota estrictamente jurídica: la subordinación del personal al principal en el cumplimiento de su función de auxilio."

E. Borrajo (1957). Los auxiliares del comerciante en Derecho español. *Revista de Derecho Mercantil*, 63, 21.

2.2. El contrato de trabajo en la actualidad: concepto, elementos y forma

2.2.1. Concepto y elementos

Partiendo de los antecedentes históricos analizados en el apartado anterior, el contrato de trabajo podría definirse actualmente como un negocio jurídico bilateral, a través del cual dos sujetos, el trabajador y el empresario, se obligan a un intercambio continuado entre una prestación de servicios dependiente y por cuenta ajena y una remuneración.

Contrato de trabajo que, al igual que ocurre con otras modalidades contractuales, presenta unas notas que lo caracterizan. Esas notas, bastante numerosas, son las siguientes:

- Se perfecciona por el mero consentimiento de las partes.
- Implica obligaciones para ambas partes: el trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido y el empresario, a pagar la remuneración pactada.
- Cada parte del contrato pretende y obtiene una ventaja o utilidad de la prestación de la otra.
- Las prestaciones que se deben las partes del contrato son inmediatamente ciertas, de manera que cada una puede apreciar en el momento mismo en que el contrato se perfecciona el beneficio o la pérdida que el contrato pueda causarle.
- Es un contrato de "trato sucesivo" ya que la prestación, aún siendo única, se realiza sin interrupción, esto es, se desarrolla a lo largo del tiempo.
- Es un contrato de carácter principal, ya que es independiente y no accesorio ni preparatorio de ningún otro.
- Tanto el contrato de trabajo como la relación jurídica que de él deriva se someten a una regulación legal y a lo dispuesto en la negociación colectiva.
- Y finalmente, cabe tener en cuenta que la existencia y licitud de la causa del contrato opera como presupuesto de su validez y eficacia.

Por otra parte, para que un contrato de trabajo sea válido se requiere que las partes que lo celebran tengan no sólo capacidad para contratar, sino también libre consentimiento, objeto y causa.

2.2.2. Forma del contrato

Pero, ¿qué contratos deben constar por escrito? A este respecto, cabe tener en cuenta que se exige la forma escrita en dos casos:

- Cuando así lo exija una disposición legal. De ese modo, conforme al artículo 8.2 del ET, deben constar por escrito, entre otros, los contratos de prácticas y para la formación, a tiempo parcial, a domicilio, de obra o servicio determinado o de inserción.
- Cuando así lo solicite cualquiera de las partes, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

Falta de forma escrita

La falta de forma escrita implica que el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en sentido contrario que acredite la naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

La razón de la forma escrita es la conveniencia de que conste, fehacientemente, no sólo la celebración del contrato, sino también su contenido, a los efectos de facilitar al trabajador información sobre los elementos esenciales del mismo.

La falta de forma escrita implica que el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en sentido contrario que acredite la naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Ejemplo

Se celebra un contrato para obra o servicio determinado y no se formaliza por escrito a pesar de que la Ley lo exige. En este caso, se presumirá que el contrato no es temporal, sino por tiempo indefinido, salvo que el empresario pruebe que efectivamente contrató al trabajador para desempeñar una obra o servicio cuya duración estaba limitada en el tiempo. Si no logra probarlo, el cese del trabajador se considerará como despido improcedente y aquél tendrá derecho a la correspondiente indemnización a cargo del empresario.

Por otra parte, conforme al artículo 8.3 del ET, el empresario entregará a la representación legal de los trabajadores (delegados de personal, comités de empresa y delegados sindicales) una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores. La copia básica se entregará en un plazo no superior a diez días.

Asimismo, conforme al artículo 16.1 del ET, los empresarios están obligados a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.

Finalmente, cuando el contrato tenga una duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales condiciones no figuren en el contrato formalizado por escrito (esta obligación no se aplica en el caso de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar y penados en instituciones penitenciarias).

2.3. Los sujetos del contrato de trabajo: concepto de trabajador y de empresario

Ahora bien, el concepto de contrato de trabajo analizado comporta, a su vez, la necesidad de plantearse quiénes pueden ser los sujetos protagonistas del mismo, esto es, qué cabe entender por *trabajador* y por *empresario*.

El primero de los sujetos es fácil de definir por cuanto, como vimos, el objeto del Derecho del Trabajo es el trabajo voluntario, personal, dependiente, por cuenta ajena y remunerado y como consecuencia de ello, el trabajador a efectos laborales es sólo aquel en cuya prestación de servicios confluyen tales notas. Nos remitimos, por tanto, a lo referido al respecto páginas atrás.

Copia básica de todos los contratos

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, conforme a la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pueda afectar a la intimidad personal. Sí debe incluirse el salario (STC 142/1993, de 22 de abril).

Mayores problemas plantea, sin embargo, la delimitación del segundo de los sujetos, esto es, del empresario.

En efecto, conforme al artículo 1.2 del ET: "(...) serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas".

Por tal puede entenderse, conforme al artículo 1.2 del ET, todas las personas físicas o jurídicas o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de los trabajadores.

Partiendo de ello, cabe plantearse qué requisitos deberán cumplir tales empresarios para poder actuar como tales; requisitos que son distintos para cada uno de los posibles supuestos.

Y ello con independencia del sector de actividad en el que desarrollen su actividad empresarial, su tamaño, estructura organizativa, existencia o no de ánimo de lucro, número de trabajadores, etc. Nos hallamos, por tanto, ante un concepto muy amplio de empresario, donde lo trascendental es que se reciba efectivamente la prestación de servicios de un trabajador definido en términos laborales.

En primer lugar, en el caso de los empresarios personas físicas, rigen las normas del Código civil, lo cual supone que, a diferencia del trabajador, aquí sí juega la institución de la representación y, por tanto, el menor no emancipado no puede concertar personalmente ningún contrato de trabajo, pero puede realizarlo su representante legal en su nombre.

En segundo lugar, en cuanto a las personas jurídicas, puede ser empresario cualquier persona jurídica, tanto de derecho público como privado, tenga o no, ánimo de lucro, por lo que pueden serlo las administraciones públicas.

Por otra parte, también pueden ser empresarios las comunidades de bienes y sujetos carentes de personalidad jurídica. En estos casos, las personas individuales o jurídicas que las integran son responsables solidarias frente al trabajador del incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

Y finalmente, como ejemplos de empresarios con importantes peculiaridades cabe citar:

a) Empresas de trabajo temporal: aquellas cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La especialidad se encuentra, pues, en que si bien el trabajador es contratado por la empresa de trabajo temporal (su empresario), éste va a prestar servicios en otra empresa (empresa usuaria).

b) Grupos de empresas: puede definirse como un conjunto de sociedades formadas por una dominante y las que dependen de ella, o resultan influidas en su gestión. La jurisprudencia ha reconocido a estos grupos "personalidad a efectos laborales" como si se trataran de una sola empresa, siempre que se acredite la existencia de una unidad real coincidente con la definición de empresario realizada por el ET. En este caso, las sociedades que conforman el grupo de empresas son responsables solidarias frente al trabajador del cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

Lectura recomendada

L. M. Camps (1990). El concepto laboral de empresario. En E. Borrajo (Ed.), *Comentario a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores. Vol. I*. Madrid: Edersa.

Lectura complementaria

Mut, F. (1997). *La aplicación del Derecho del Trabajo en las empresas públicas*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Ejemplo

Como ejemplo de comunidad de bienes y sujetos carentes de personalidad jurídica cabe citar en este ámbito, entre otros, las comunidades de propietarios, la herencia indivisa, las sociedades civiles sin personalidad, etc.

Lectura complementaria

A. Baylos y L. Collado (Coords.). (1994). *Grupos de Empresas y Derecho del Trabajo*. Madrid: Trotta.

2.4. Las modalidades contractuales

Una vez examinados, entre otros, el concepto y los sujetos implicados en el contrato de trabajo, resulta necesario entrar a analizar, siquiera sea de forma esquemática, las distintas modalidades de contrato de trabajo existentes en la actualidad. Y ello por cuanto los requisitos, los sujetos que pueden acceder a los mismos, el régimen jurídico o la duración dependen del tipo concreto de contrato de trabajo ante el que nos encontremos.

Así, desde una perspectiva general, los contratos de trabajo se pueden clasificar en dos grandes bloques: en función de su duración y en función de la jornada laboral.

Artículo 15 del ET

"El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada".

Atendiendo a la duración de los contratos

1) Indefinidos

- **Contrato de trabajo ordinario:** se trata del contrato celebrado entre trabajador y empresario en el que no se fija un plazo concreto de finalización. Ello supone que las partes del contrato desconocen inicialmente cuál va a ser su duración. A este tipo de contrato le resultará de aplicación la normativa laboral general y el convenio colectivo aplicable y podrá formalizarse verbalmente o por escrito.
- **Contrato para el fomento de la contratación indefinida:** modalidad de contrato de trabajo ordinario dirigida a determinados colectivos de trabajadores y con una regulación específica en materia de extinción del contrato.

2) Temporales

En este tipo de contrato se prevé con antelación el momento de su finalización, con independencia, en su caso, de sus posibles prórrogas:

a) Estructurales

Lectura recomendada

Sobre los distintos tipos de contratos de trabajo: A. Martín et al. (2002). *Derecho del Trabajo* (pp. 499 y ss.). Madrid: Tecnos.

- **Contrato de obra o servicio determinado.** Contrato que se celebra con el fin de realizar una obra o prestar un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta. Los convenios colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que pueden cubrirse con contratos de esta naturaleza.
- **Contrato eventual por circunstancias de la producción.** Se realizan para atender exigencias puntuales y circunstanciales de la producción o del mercado, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Tienen una duración máxima de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses; duración que puede ampliarse por convenio colectivo, no pudiendo superar, en ningún caso, los 12 meses.
- **Contrato de interinidad.** Se realiza en dos casos:
 - Para sustituir a un trabajador con derecho a reserva de su puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución (ejemplo: durante la enfermedad de un trabajador o durante una baja por maternidad).
 - Para ocupar un puesto de trabajo que está pendiente de cobertura definitiva durante el proceso de selección. En este caso la duración máxima del contrato será de 3 meses.

Los contratos temporales estructurales

Los contratos temporales estructurales son los contratos de obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción y de interinidad.

b) Coyunturales

Contratos para el fomento del empleo: contratos cuya finalidad es promocionar la inserción en el mercado de trabajo de colectivos con problemas de inserción laboral: actualmente es el caso de los minusválidos.

c) Formativos

- **Contrato de trabajo en prácticas:** aquel en virtud del cual un trabajador con titulación reciente se obliga, a cambio de retribución, a prestar servicios adecuados al nivel de estudios cursados que le faciliten, al mismo tiempo, la práctica de sus conocimientos académicos. Su duración máxima es de dos años.
- **Contrato para la formación:** aquel por el que un empresario y un trabajador se obligan, respectivamente, a proporcionar y recibir la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Los contratos formativos

Tienen como finalidad no sólo la integración en el mercado de trabajo, sino también la formación práctica (contrato en prácticas) o teórico-práctica (contrato para la formación) del trabajador.

Atendiendo a la duración de la jornada

1) **Contratos a jornada completa:** aquellos en los que la jornada laboral prestada por el trabajador abarca 40 horas semanales (la jornada máxima legal) o jornadas máximas establecidas en convenio colectivo.

2) **Contratos a tiempo parcial:** aquellos en los que la jornada laboral prestada por el trabajador está por debajo de la jornada máxima legal o de aplicación en el sector de actividad de que se trate. Este contrato puede celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permite la utilización de esta modalidad contractual, con la excepción del contrato para la formación.

Otros tipos de contratos (que presentan importantes especialidades)

1) **Contrato de relevo:** es el que se celebra con un trabajador inscrito como desempleado o contratado temporalmente en la empresa para sustituir al trabajador que accede a una situación de jubilación parcial.

2) **Contrato de trabajo de grupo:** se caracteriza porque la obligación de ceder los frutos del trabajo es asumida colectivamente y en virtud de un sólo contrato de trabajo por varios trabajadores. Ejemplo: cuadrillas de jornaleros, pescadores o conjuntos artísticos.

3) **Contrato de trabajo a domicilio:** aquel en que la prestación de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario. Modalidad que, por otra parte, está adquiriendo especial importancia en la actualidad ante fenómenos tales como el teletrabajo.

2.5. Vicisitudes, suspensión y extinción del contrato de trabajo

El **último estado del contrato de trabajo**, articulado, a su vez, en tres fases consiste, por un lado, en las posibles modificaciones a las que puede verse sometido su contenido y, por otro lado, en las causas o circunstancias que pueden dar lugar a su suspensión o a su extinción.

La **primera fase** tiene su fundamento en que a lo largo de la vida del contrato de trabajo alguno o algunos de los derechos u obligaciones de las partes o alguna de las circunstancias significativas de unos u otras, establecidas en su inicio, pueden sufrir una alteración o modificación.

En efecto, las "vicisitudes" o modificaciones a las que puede enfrentarse una relación laboral pueden ser de muy diversa magnitud. Son las siguientes:

1) **Movilidad funcional.** Es la facultad del empresario de cambiar el objeto de la prestación de servicios del trabajador, asignándole tareas distintas de las contractualmente encomendadas y que pueden implicar una variación respecto a las propias de su categoría profesional o especialidad. Puede ser de tres tipos:

a) Cambio de funciones dentro del grupo profesional¹ o entre categorías equivalentes: esta movilidad funcional puede decidirla el empresario.

Ejemplo: la Sra. María Santurce presta sus servicios para una empresa del sector textil con la categoría profesional de auxiliar administrativo. Sus tareas habituales son: confección de albaranes y facturas, elaboración de listados de ordenador y archivos y, realización de trabajos como "comodín" del departamento administrativo, incluyendo la realización de recados.

La empresa le comunica la necesidad de que realice también funciones de supervisión sobre la labor de otras personas que prestan servicios en el departamento administrativo, especialmente de aquellas que se han incorporado recientemente a la empresa.

De acuerdo con el convenio colectivo aplicable, dentro de las funciones del grupo 5 –Administrativo– se incluyen las de "supervisión sobre la ejecución de trabajos de otras personas". La atribución de esas nuevas funciones a la Sra. Santurce constituiría un ejemplo de este primer tipo de movilidad funcional.

b) Realización por el trabajador de funciones no correspondientes al grupo o categoría profesional equivalente. Para poder llevar a la práctica este tipo de movilidad se requiere la presencia de los siguientes elementos: 1) que concurren razones técnicas u organizativas que la justifiquen, 2) si las funciones encomendadas corresponden a un grupo o categoría de nivel inferior, será necesario también que concurren necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, y, 3) que el cambio se realice por el tiempo imprescindible y sea comunicado a los representantes de los trabajadores. Asimismo,

Lectura complementaria

L. M. Camps (1994). *Las modificaciones de las condiciones de trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Vicisitudes laborales

Las vicisitudes que puede sufrir una relación laboral son la movilidad funcional, la movilidad geográfica y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

⁽¹⁾Por *grupo profesional* se entiende de aquel que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral y puede incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.

Ejemplo

La movilidad funcional se encuentra regulada en el artículo 39 del ET.

mediante este tipo de movilidad no se podrá perjudicar la dignidad del trabajador, ni su formación y promoción profesional.

Por otra parte, si como consecuencia de este tipo de movilidad el trabajador pasa a desempeñar funciones pertenecientes a un grupo profesional superior, tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente a dichas funciones y, en su caso, podrá reclamar el correspondiente ascenso. Por el contrario, si pasase a desempeñar funciones correspondientes a un grupo profesional inferior, mantendrá sus retribuciones anteriores.

Siguiendo con el ejemplo anterior, se pretende que la Sra. Santurce desempeñe funciones pertenecientes al grupo profesional 4 (grupo profesional inferior) o 6 (grupo profesional superior) cuando ella inicialmente se encuentra clasificada en el grupo 5.

Y, c) movilidad funcional que excede de los supuestos antes vistos (ejemplo: por tratarse de una movilidad que supera el tiempo imprescindible o no se debe a razones técnicas u organizativas). En este caso se requiere el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Siguiendo con el ejemplo anterior: este tipo de movilidad tendría lugar cuando a la Sra. Santurce se le asignaran, con carácter permanente, funciones correspondientes al grupo profesional 4 (grupo inferior) o ese cambio no respondiese a causas técnicas u organizativas.

2) Movilidad geográfica. Consiste en el cambio del trabajador a un lugar de trabajo distinto del habitual. Existen dos tipos: el desplazamiento y el traslado (individual o colectivo).

Ejemplo

El Sr. Martín, que presta sus servicios en el centro de trabajo de la empresa X, en Martorell, es enviado a prestar servicios en el centro de trabajo que la misma empresa tiene en Murcia.

El *desplazamiento* es un cambio temporal de centro de trabajo que exige que el trabajador resida en una población distinta de la de su domicilio habitual. Debe justificarse en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y durante el mismo el trabajador tendrá derecho a permisos (para volver a su domicilio) y al abono por parte del empresario de los gastos de viaje y dietas.

Por el contrario, el *traslado* es un cambio permanente de centro de trabajo que exige que el trabajador resida en una población distinta de la de su domicilio. Debe justificarse por las mismas causas previstas para el desplazamiento y el trabajador puede aceptar el traslado, extinguir su contrato de trabajo con derecho a indemnización o impugnar el traslado en vía jurisdiccional.

3) Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Existirá modificación sustancial de las condiciones de trabajo cuando aquélla sea de tal naturaleza que altere y transforme los aspectos fundamentales de la relación laboral, pasando a ser otros distintos de modo notorio (STS de 3 de diciembre de 1987).

Ejemplo

La movilidad geográfica se encuentra regulada en el artículo 40 del ET.

Traslado colectivo

Por otra parte, el traslado colectivo es aquel que afecta a la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo o bien a un número determinado de ellos. En este caso, la decisión empresarial debe ir precedida por un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores.

Ejemplo

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo se encuentra recogida en el artículo 41 del ET.

Cabe tener en cuenta que las modificaciones no sustanciales pueden ser llevadas a cabo por el empresario en el ejercicio regular de sus facultades de dirección, sin necesidad de ningún otro requisito adicional (art. 20 del ET).

En efecto, tal y como señala A. Pedrajas, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo son aquellas que, sin obedecer a un acuerdo entre las partes, afectan a materias sobre las que el trabajador ostenta un auténtico derecho subjetivo, naciendo de la iniciativa empresarial y que comportan una alteración de la prestación laboral en aspectos esenciales a las condiciones inherentes a la misma que, por ello, no puede efectuarse mediante el ejercicio ordinario del poder de dirección.

Ejemplo:

a) Se ha considerado modificación sustancial:

- Cambio de una jornada continuada por otra partida.
- Modificación de la estructura salarial pactada.
- Revisión de tiempos y rendimientos, que afecta al sistema de trabajo y rendimiento.

b) Se ha considerado modificación no sustancial:

- Cambio de horario consistente en adelantar durante unos pocos días, mientras se lleva a cabo la instalación de una determinada maquinaria, media hora la entrada al trabajo.
- Desplazamiento en la franja horaria de trabajo de 2 horas durante un corto periodo de tiempo.

Cualquier modificación sustancial tiene que estar justificada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y puede afectar, entre otras, a materias tales como la jornada, el horario, el régimen de trabajo a turnos, los sistemas de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento y funciones del trabajador cuando se excedan los límites previstos para la movilidad funcional.

Finalmente, la modificación sustancial puede ser individual o colectiva. Será individual cuando afecte a las condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual y será colectiva cuando afecte a condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o que son disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

La **segunda fase** se centra en aquellos supuestos en que, por diversas circunstancias previstas legal o convencionalmente, se suspende el correspondiente contrato de trabajo, con la consiguiente ausencia de prestación de servicios por parte del trabajador y de pago de salario por parte del empresario.

Las causas de suspensión del contrato se estructuran conforme al siguiente esquema:

- Por voluntad conjunta de las partes:
 - Mutuo acuerdo de las partes.
 - Por las causas válidamente consignadas en el contrato.

- Por voluntad del empresario:
 - Suspensión de empleo y sueldo por razón disciplinaria.
 - Cierre legal de la empresa.
 - Curso de reconversión o perfeccionamiento profesional.

- Por voluntad del trabajador
 - a) Ejercicio de cargo público representativo.
 - b) Excedencias:
 - Forzosa (computa a efectos de antigüedad en la empresa y se reserva el puesto).
 - Voluntaria (no computa a efectos de antigüedad y sólo existe un derecho de preferencia a la hora de retornar a la empresa). De 2 a 5 años.
 - Por cuidado de hijos menores de 3 años o familiares (computa a efectos de antigüedad).
 - Pactada en convenio colectivo.
 - Por cargo sindical.
 - c) Por el ejercicio del derecho de huelga.
 - d) Permiso para fines formativos.

- Por causas independientes a la voluntad de las partes
 - Incapacidad temporal.
 - Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria.
 - Fuerza mayor temporal.
 - Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 47 del ET).
 - Riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción y acogimiento de menores.
 - Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez con previsible mejoría.

Obligaciones

La suspensión del contrato de trabajo exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, aun cuando perviven algunos de sus efectos, específicamente los relacionados con la buena fe.

Ejemplo

Las causas de suspensión del contrato de trabajo y de excedencia se encuentra recogidas en los artículos 45 y 46 del ET.

La tercera fase

Esta fase se identifica con la extinción del contrato.

Finalmente, la **tercera fase** indicada al inicio de este apartado se identifica con la extinción del contrato de trabajo, definida como la terminación del vínculo que liga a las partes, con el consiguiente cese definitivo de las obligaciones de ambas.

Partiendo de ello, cabe señalar que las **causas de extinción del contrato de trabajo** son las siguientes:

Por voluntad unilateral del empresario

1) **Despido por fuerza mayor.** Extinción del contrato de trabajo que tiene lugar por darse alguna circunstancia obstativa, independiente de la voluntad de las partes, que impide el cumplimiento del contrato. Ejemplo: inundación, plagas, guerra, etc.

Ejemplo

El despido disciplinario se encuentra recogido en los artículos 54 y 55 del ET.

2) **Despido disciplinario.** Extinción del contrato por voluntad unilateral del empresario basada en un incumplimiento contractual, grave y culpable del trabajador (ejemplo: faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo, indisciplina o desobediencia en el trabajo, ofensas verbales o físicas, trasgresión de la buena fe contractual, abuso de confianza, disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado y la embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo).

El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos. Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.

Y junto a ello, en caso de reclamación, el citado despido puede calificarse como procedente, improcedente o nulo. Así:

- Será procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en el momento de despedir al trabajador. En este caso, se extingue la relación laboral sin derecho a indemnización para el trabajador.
- Será improcedente cuando no quede acreditado el citado incumplimiento o bien no se cumplan los requisitos de forma exigidos legalmente. En caso de despido improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre readmitir al trabajador o abonarle una indemnización de 45 días de salario por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades. Si el despedido fuera un representante de los trabajadores o un delegado sindical, la opción entre la indemnización o la readmisión le corresponderá a él.
- En fin, el despido será nulo cuando tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se produzca con violación de derechos fundamentales. También en el caso de que afecte a trabajadoras embarazadas y hasta el periodo de lactancia o a trabajadores o trabajadoras que han solicitado permisos o reducciones de jornada o excedencias vinculados al cuidado de familiares o hijos. En estos casos, la consecuencia es la readmisión obligatoria del trabajador.

3) **Despido por causas objetivas.** Extinción del contrato basada en causas de carácter objetivo previstas por la propia Ley e independientes de la voluntad del trabajador. Esas causas son: la ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad al ingreso en la empresa, falta de adaptación a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo, necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo sobre la base de causas económicas, técnicas, organizativas o productivas y faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes.

Ejemplo

El despido por causas objetivas se encuentra regulado en los artículos 52 y 53 del ET.

En este caso, el empresario deberá comunicar por escrito su decisión al trabajador y poner a su disposición una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades, debiéndole conceder, asimismo, un periodo de preaviso de 30 días.

Al igual que en el caso del despido disciplinario, el despido por causas objetivas puede calificarse de procedente, improcedente y nulo. Así:

- Será procedente cuando se prueben las causas alegadas por el empresario. En este caso el trabajador se quedará con la indemnización antes vista y se extinguirá el contrato.

- Si se declara improcedente, el empresario tiene la misma opción que en el caso del despido disciplinario, con matices: si opta por la readmisión el trabajador deberá devolverle la indemnización recibida y si opta por la indemnización deberá pagar la diferencia correspondiente hasta alcanzar los 45 días de salario previstos para el despido disciplinario improcedente.
- En caso de nulidad, por las mismas causas que el despido disciplinario y además por incumplimiento de las formalidades antes vistas, se procederá a la readmisión del trabajador.

4) Despido colectivo. Extinción del contrato de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando afectan a un determinado número de trabajadores. Se entenderá que concurren las causas anteriores cuando el despido contribuya, si las causas alegadas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos.

Ejemplo

El despido colectivo se encuentra recogido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Este tipo de despido, por su trascendencia y número de trabajadores afectados, está sometido a un procedimiento complejo en el que intervienen los representantes de los trabajadores y la correspondiente autoridad laboral.

5) Resolución del periodo de prueba. Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes, trabajador o empresario, puede resolver el contrato sin necesidad de alegar causa, aun cuando, en ningún caso, podrán vulnerarse derechos fundamentales.

Periodo de prueba

En relación con el periodo de prueba, podéis consultar el artículo 14 del ET.

Por voluntad unilateral del trabajador

1) Dimisión del trabajador. Es la resolución del contrato por el trabajador sin alegación de causa y preavisando al empresario.

2) Incumplimiento contractual del empresario. Supuesto de extinción por voluntad del trabajador ante incumplimientos graves del empresario, en los casos previstos por la Ley: modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad, falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado, y cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones empresariales, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del empresario a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos de movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

Incumplimiento por parte del empresario

Este supuesto se encuentra regulado en el artículo 50 del ET.

Por voluntad concurrente de las partes del contrato

1) Mutuo acuerdo de las partes. La extinción de un contrato por acuerdo entre las partes es válida siempre y cuando refleje de forma clara y terminante la voluntad de las partes, no lesione preceptos de derecho necesario, no encierre vicios de consentimiento y no entrañe renuncia de derechos por parte del trabajador.

Ejemplo

En relación con estos supuestos podéis consultar el artículo 49 del ET.

2) Causas consignadas válidamente en el contrato de trabajo. El contrato se extinguirá por las causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.

3) Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. La extinción del contrato se produce por la llegada del término resolutorio

previsto por las partes, o por la realización de la obra o servicio objeto del mismo. En determinados casos, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización.

Por desaparición o incapacidad de las partes

a) Trabajador. Muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta y jubilación: son causas de extinción del contrato al imposibilitar la prestación de servicios del trabajador, causa del contrato de trabajo.

b) Empresario. Muerte, jubilación o incapacidad y extinción de la personalidad jurídica: al igual que en el caso del trabajador, imposibilitan la continuidad del contrato de trabajo.

Cabe tener muy presente que, como hemos visto, aparte de la ruptura o cese definitivo del contrato, común a todas las causas de extinción, los efectos o consecuencias particulares son distintos para cada una de ellas.

Por último, cabe tener en cuenta que el ejercicio de la acción contra un despido o contra la resolución de los contratos temporales caducará a los 20 días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles, y el plazo de caducidad a todos los efectos.

3. Las relaciones colectivas de trabajo

La finalidad de este apartado es analizar jurídicamente las líneas generales que caracterizan los aspectos colectivos del Derecho del Trabajo, es decir, aquellos que giran en torno a la representación profesional de los trabajadores y el derecho a la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga.

3.1. La representación de los trabajadores en la empresa

La primera de las instituciones nucleares del Derecho del Trabajo en su vertiente colectiva se centra en la representación profesional como concepto global que recoge las diferentes fórmulas utilizadas para la defensa de los intereses de los trabajadores: coaliciones, consejos de empresa, jurados de empresa, corporaciones profesionales, sindicatos, etc. Partiendo de ello, en este apartado estudiaremos tanto sus antecedentes históricos como su regulación vigente.

3.1.1. Participación, representación o codeterminación

Estos términos pueden interpretarse de diferentes maneras: incluyendo las tareas y responsabilidades de las organizaciones patronales y de los sindicatos, como en Gran Bretaña, o designando únicamente la representación de los intereses de los trabajadores al margen de los sindicatos, como en Alemania después de 1918.

"Las variantes de regulación de la representación profesional son muy grandes; entre ellas las distinciones básicas son las que separan a las representaciones de origen asociativo de las de naturaleza corporativa, y más adelante, a las representaciones unitarias en las empresas de las representaciones sindicales. En todo caso, los diferentes tipos de representación profesional presentan determinadas características comunes que las distinguen de otras fórmulas de representación o entidades asociativas. Tales son la normal incidencia de su actuación sobre el conjunto de grupo profesional y no sólo sobre los trabajadores directamente representados; y la frecuente utilización por las mismas de medios específicos de acción, resistencia o presión frente a la otra parte de las relaciones de trabajo."

A. Martín (1987). *La formación del derecho del trabajo en España*. Madrid: Congreso de los Diputados.

El liberalismo como doctrina aporta la filosofía que proporciona y sustenta una justificación a la nueva sociedad burguesa (sociedad liberal). Se relaciona directamente con la noción de libertad. Surge en contra del privilegio conferido a cualquier clase social (sociedad estamental del Antiguo Régimen).

En el plano jurídico, el dogma de la autonomía de la voluntad se consagra por el individualismo liberal y pasa a los códigos nacionales en el proceso codificador del siglo XIX. Supone la implantación de valores como la aceptación de un sistema de libertades formales, el racionalismo, el constitucionalismo o la secularización de las formas de vida.

"Reglas de la casa"

Las 'reglas de la casa' que durante el proceso de industrialización adquirieron el nombre de *reglamento de trabajo* eran establecidas por el patrón en cuanto propietario de la fábrica. El trabajador que entraba en la fábrica firmaba el contrato de trabajo y aceptaba tácitamente la normativa existente (Thilo Ramm).

"Por eso ha podido decir Carnelutti, haciendo una brillante paradoja, que el sindicato es un fenómeno nacido en el mundo moderno por obra de la Revolución francesa. Y esta afirmación es exacta porque la Revolución francesa creó las posibilidades de nacimiento y desarrollo del movimiento asociacionista profesional, al destruir los gremios y cofradías y con ello hasta el último de los vestigios del antiguo régimen en la vida del trabajo, y al dejar, por su incapacidad para crear reflexivamente una nueva organización que sustituyese a la gremial, en completa anarquía y en absoluta atomización el mundo laboral. Contra esta anarquía y atomización, las fuerzas sociales habían de reaccionar y lo habían de hacer espontáneamente, y esto fue el movimiento, primero de las coligaciones obreras, después de los sindicatos profesionales."

A. Gallart (1936). *Derecho español del Trabajo*.

El liberalismo político proclama los derechos individuales "los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos" (*Déclaration des droits de l'homme et du citoyen* de 1789). La Ley *Le Chapelier* prohibía en 1791 en Francia el restablecimiento de las corporaciones bajo cualquier forma dentro del Estado. Con el advenimiento del liberalismo, los gremios desaparecen.

En la mayoría de los países, el reconocimiento de validez legal a los acuerdos colectivos de los grupos y sectores profesionales coincide en los mismos años. Todo ello supone el proceso de sistematización de la legislación de trabajo y el reconocimiento de la negociación colectiva de las condiciones de trabajo en la fase del Derecho del Trabajo.

3.1.2. Las fórmulas paritarias

La regulación colectiva de las condiciones laborales en España ha tenido una marcada tendencia a favor de fórmulas paritarias, próxima o remotamente corporativas.

Un ensayo corporativo fue la Comisión de Trabajo de Cataluña, creada en noviembre de 1919 (entre la huelga de La Canadiense y el *lock-out* de Barcelona). Su función prioritaria consistía en encauzar la agitada vida laboral de la sociedad catalana. A pesar de las expectativas creadas, fracasó totalmente.

Lectura complementaria

Acerca del corporativismo en Cataluña podéis consultar:

S. Bengoechea (1994). *Organització patronal i conflictivitat social a Catalunya*. Barcelona: Publicacions de l'Abadia de Montserrat.

Sobre el corporativismo como alternativa al sistema político de la Restauración, puede consultarse:

F. del Rey (1992). *Propietarios y patronos. La política de las organizaciones económicas en la España de la Restauración (1914-1923)*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La Comisión Mixta del Trabajo en el Comercio de Barcelona (1929) fue en sus orígenes un proyecto modesto. Su ámbito territorial se limitaba a la ciudad de Barcelona y su término municipal. Era un organismo paritario regulador del trabajo mercantil. El éxito de sus actuaciones la convirtió en el modelo de futuras fórmulas paritarias españolas.

La primera disposición española de ámbito general fue el Real Decreto de 5 de octubre de 1922, por el que se facultó al Ministerio de Trabajo, Industria y Comercio y a las autoridades provinciales o Delegados de Trabajo a crear comités paritarios, tanto circunstanciales como permanentes. El Comité paritario circunstancial era un mero organismo de conciliación o de arbitraje; se limitaba a solucionar los conflictos laborales. El Comité paritario permanente era un organismo mixto que regulaba las condiciones laborales de cada profesión.

La historia del corporativismo en España se consolidó con el Real Decreto Ley de 26 de noviembre de 1926 de la Organización Corporativa Nacional, mediante el cual se articuló el trabajo nacional en grupos corporativos. Los elementos que integraban la vida profesional se organizarían a partir de entonces en cuerpos especializados y clasificados, dotados de representación oficial.

3.1.3. La representación profesional en el régimen republicano

Con el advenimiento de la Segunda República, se aprueba la Ley de 27 de noviembre de 1931 de Jurados Mixtos que sustituye a los Comités Paritarios. El texto refundido de 1935 comprende dentro de la organización mixta profesional a los Jurados Mixtos de trabajo industrial (que asimismo incluye a los trabajadores a domicilio) y a los del trabajo rural.

La representación profesional en la Segunda República instauró –en palabras de Martín Valverde–, un "sistema dual de representaciones profesionales": un primer nivel donde aparecían los Jurados Mixtos y un segundo nivel con las asociaciones patronales y obreras, que podían aceptar o no el marco corporativo que les ofrecían los Jurados Mixtos, pero cuya actividad complementaria quedaba pendiente del espacio libre que éstos les permitieran.

"Ante la situación que ofrecían las representaciones profesionales a la altura de 1931, el régimen republicano adoptó una política de reformas del marco legal vigente que, manteniendo buena parte de las normas precedentes, introducía varias innovaciones de importancia. Una de ellas fue la sustitución de los comités paritarios de la Organización Corporativa Nacional por los jurados mixtos [...]. Una segunda innovación fue la aprobación de una regulación particular de las asociaciones profesionales, con la Ley de Asociaciones Obreras y Patronales de 8 de abril de 1932, que significaba el paso de unas y otras del régimen común de las asociaciones a una legislación especial, hecha a la medida. Un tercer sujeto de representación colectiva de los trabajadores estaba presente todavía en el programa de la legislación laboral de este periodo: las comisiones interventoras de obreros y empleados previstas para las empresas grandes en un Proyecto de Ley de 1931. Pero este Proyecto de Ley, reiteradamente mencionado por cierto en otras disposiciones legales de la época, no llegó a ser aprobado."

A. Martín (1987). *La formación del Derecho del Trabajo en España*. Madrid: Congreso de los Diputados.

Comités paritarios

Todas las ramas del trabajo estaban representadas en los comités paritarios debido a la obligatoriedad de su adscripción. La agrupación de estos comités, clasificados por oficios, daba como resultado la Corporación profesional.

Lectura complementaria

E. Aunós (1935). *La reforma corporativa del Estado*. Madrid: M. Aguilar.

Lectura complementaria

M. Cabrera (1983). *La patronal ante la II República. Organizaciones y estrategia (1931-1936)*. Madrid: Siglo XXI.

3.1.4. El Proyecto de Ley de intervención obrera

Se trata de un Proyecto de Ley que suscribe el ministro de Trabajo y Previsión, Francisco Largo Caballero, durante la Segunda República española (20 de octubre de 1931). En el preámbulo se justifica su oportunidad en base a la idea de "control sindical obrero" o intervención obrera en las industrias ya practicado en algunos países europeos, como Austria, Alemania, Checoslovaquia y Noruega, así como en Estados Unidos.

Las comisiones interventoras de obreros y empleados se circunscribían a los grandes centros de trabajo pertenecientes a la industria o al comercio, siempre que tuvieran ocupados a más de 50 trabajadores. La agricultura quedaba excluida.

Las funciones previstas eran:

- a) asegurar la aplicación leal de las leyes sociales, contratos y reglamentos de trabajo;
- b) garantizar el ejercicio, sin trabas, perjuicios ni represalias del derecho de asociación;
- c) la ejecución rigurosa de las reglas equitativas que se establezcan sobre las condiciones y suspensión de los obreros;
- d) proponer los medios de mejorar, aminorar o aumentar la producción;
- e) informarse de las operaciones administrativas de las explotaciones, y
- f) señalar las variaciones en la relación entre la producción y los salarios.

3.1.5. Los jurados de empresa y los enlaces sindicales

Los jurados de empresa se enmarcan en la etapa de liberalización económica del régimen franquista en la década de los años cincuenta. Suponen la participación de los trabajadores en la empresa a través de un *instrumento idóneo de colaboración constructiva*.

El jurado de empresa tenía una función pacificadora y productiva, en absoluto reivindicativa. "Se considera conveniente establecer en el seno de las empresas sin perjuicio de la facultad de dirección que incumbe a los jefes de las mismas...".

Las funciones asignadas eran moderadas y su función, armnicista (propuesta, estudio, información). El jurado de empresa coexistía con los enlaces sindicales asumiendo sus respectivas funciones, que se coordinaban en la forma prevista en el Reglamento y en las normas que al efecto se dictasen por la Organización Sindical en la esfera de su competencia.

La creación de los jurados de empresa y el reconocimiento de la negociación colectiva en 1958 suponen una apertura en materia laboral dentro del régimen franquista. Coinciden con la nueva ideología del llamado *sindicalismo de participación*.

Lectura complementaria

A. Martín (1980). El proyecto de ley de intervención obrera de la Segunda República Española. En *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del prof. Bayón*. Madrid.

Empresa constitucional

Aparece el principio de *empresa constitucional* a imitación de la fábrica *constitucional*. En Alemania prevaleció en la *Betriebsrätegesetz* de 1920 (Ley de Consejos de los trabajadores), donde existió incluso la disposición a llegar a una especie de convenio colectivo (con el Consejo de los trabajadores como parte contratante) sobre el reclutamiento y la contratación de los trabajadores.

Lectura complementaria

L. E. de la Villa (1969). El Derecho del Trabajo en España durante la II República. *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid*, 34-35, 347 y ss.

Se conceptúa a los jurados de empresa como "células básicas de la Organización Sindical formando parte del Sindicato local." Asimismo, se les asignó el carácter de "representantes sindicales de la empresa" sustituyendo al enlace sindical.

Se fijó su posición de subordinación al "someterlos jerárquicamente a los organismos sindicales superiores, llegando hasta encontrarse obligados a desarrollar los cometidos y funciones que por la Organización sindical se les atribuya con arreglo a sus normas particulares" y hasta teniendo entre sus privativas funciones la de "fomentar y realizar la acción sindical dentro de la empresa".

Algunos autores se mostraron recelosos y consideraron la orientación peligrosa y contraproducente a la larga, al otorgar a la tercera fuerza sindical un papel tan destacado en el régimen interno de la empresa, dado que ésta no se limita a una organización estrictamente profesional.

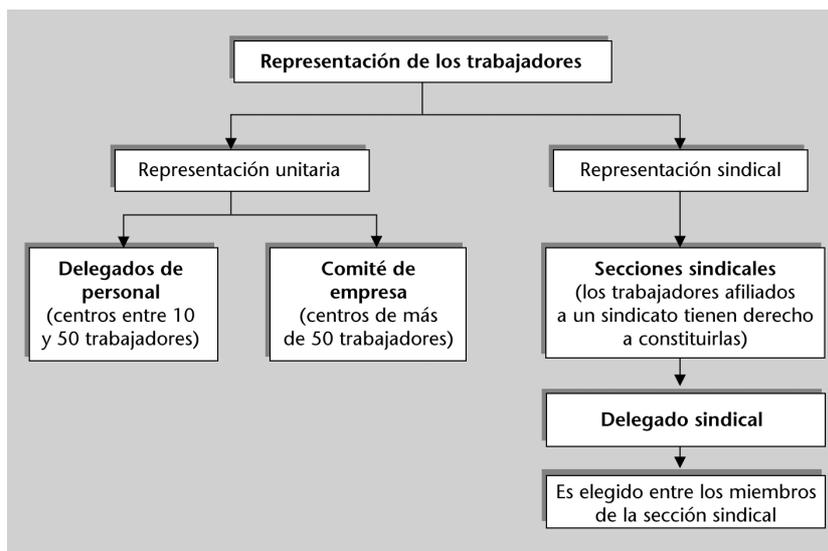
3.1.6. La regulación vigente: representación unitaria y representación sindical

Una vez analizados los antecedentes históricos y centrándonos ya en la realidad actual, cabe partir del hecho de que en nuestro sistema de relaciones laborales tradicionalmente se distingue entre dos formas de representación de los trabajadores en la empresa: la representación unitaria y la representación sindical. La regulación vigente se decanta por la primera de ellas, aun cuando cabe tener muy presente que se trata de fórmulas complementarias entre sí y no antagónicas, tal como demuestra la fuerte presencia sindical actualmente existente en los órganos constitutivos de la representación unitaria.

Ejemplo

La representación unitaria puede definirse como aquella que representa a todos los trabajadores de la empresa o del centro de trabajo, con independencia de que estén afiliados o no a un sindicato. En cambio, la representación sindical es la representación de los trabajadores afiliados a un sindicato en una determinada empresa o centro de trabajo.

Partiendo de ello, cabe tener en cuenta que, a nivel empresarial, la representación de los trabajadores se estructura de la forma siguiente:



En el nivel superior a la empresa, la representación de los trabajadores corresponde a las organizaciones sindicales o sindicatos.

La representación unitaria puede definirse como aquella que representa a todos los trabajadores de la empresa o del centro de trabajo, incluidos los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada, con independencia de que estén afiliados o no a un sindicato. Sus miembros son elegidos por y entre los trabajadores de la empresa y son los delegados de personal y los comités de empresa. En cambio, la representación sindical es la representación de los trabajadores afiliados a un sindicato en una determinada empresa o centro de trabajo. Son las secciones sindicales y los delegados sindicales.

La representación unitaria: delegados de personal y comité de empresa

En primer lugar, a los **delegados de personal** les corresponde la representación de los trabajadores en empresas o centros de trabajo que cuenten con menos de 50 y más de 10 trabajadores. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría. Esto último supone que los centros de trabajo con cinco o menos trabajadores quedan excluidos de esta forma de representación.

En cuanto a la forma de elección de los delegados de personal, el artículo 62.1 del ET prevé que éstos serán elegidos por los trabajadores, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo en la cuantía siguiente: hasta 30 trabajadores, uno; de 31 a 49 trabajadores, tres.

Lectura recomendada

M. E. Casas y R. Escudero (1984). Representación unitaria y representación sindical en el sistema español de relaciones laborales. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 17.

Lectura complementaria

I. Albiol (1992). *Comités de empresa y delegados de personal*. Bilbao.

J. Cruz (1992). *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo*. Madrid.

Comité de empresa

El comité de empresa se constituirá en los casos en que el censo de trabajadores sea de 50 o más trabajadores.

Cuando existan tres delegados de personal, éstos deben actuar de mutuo acuerdo, pero adoptando sus decisiones por mayoría y no necesariamente por unanimidad, pues, como han señalado los tribunales, la exigencia de aquélla podría llevar a una paralización de la actividad representativa con la simple oposición de uno de los delegados.

A los efectos de determinar el número concreto de delegados de personal (o de miembros del comité de empresa) se computará la totalidad de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo, esto es, ya sean fijos, fijos discontinuos o contratados por duración determinada, con una especialidad: los trabajadores contratados por un plazo no superior al año se computan de acuerdo con los días –cada 200 se consideran como un trabajador más– trabajados durante el año anterior a la convocatoria de la elección (artículo 72 del ET).

Los delegados de personal tendrán las mismas competencias establecidas legalmente para los comités de empresa, que veremos más adelante. Asimismo, deberán observar las normas que sobre sigilo profesional están establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa.

Y en segundo lugar, el **comité de empresa** es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose, como veíamos antes, en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

Por otra parte, el número concreto de miembros del comité de empresa se determinará conforme a lo establecido en la siguiente escala (artículo 66 del ET):

| | |
|-----------------------------|---|
| De 50 a 100 trabajadores | 5 miembros |
| De 101 a 250 trabajadores | 9 miembros |
| De 251 a 500 trabajadores | 13 miembros |
| De 501 a 750 trabajadores | 17 miembros |
| De 751 a 1.000 trabajadores | 21 miembros |
| De 1.000 en adelante, | 2 por cada 1.000 o fracción con el máximo de 75 miembros. |

Ejemplo: si se tratase de una empresa con 2.879 trabajadores en un mismo centro de trabajo, el comité de empresa estaría constituido por 25 miembros; 21 miembros por los primeros 1.000 trabajadores y 4 miembros por los 1.879 restantes (2 más por cada 1.000 o fracción de 1000 = 2 + 2).

Asimismo, se elegirá un presidente y un secretario de entre sus miembros y se elaborará su propio reglamento de procedimiento, que no puede ser contrario a las leyes, debiéndose remitir una copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa. El comité de empresa deberá reunirse, en todo caso, cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados. A las reuniones pueden asistir, con voz pero sin voto, los delegados sindicales existentes en la empresa.

Artículo 65 ET

Las competencias de los comités de empresa y delegados de personal se encuentran reguladas en el artículo 65 del ET y son ampliables a través de convenio colectivo.

Pero **¿cuáles son las competencias atribuidas a los comités de empresa y delegados de personal en la actualidad?** ¿Son muy amplias? Esas competencias aparecen recogidas en el artículo 65 del ET y se estructuran en torno a los derechos de información, de audiencia y de consulta. Competencias que,

sin embargo, pueden ampliarse (nunca reducirse o condicionarse) a través de convenio colectivo. Asimismo, cabe tener en cuenta que la vulneración de los derechos de los representantes de los trabajadores constituye una infracción administrativa grave imputable al empresario, sancionable con multa.

Las competencias son las siguientes:

a) Recibir información, que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

Lectura complementaria

J. L. Monereo (1992). *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*. Madrid.

b) Recibir la copia básica de los contratos, en los casos previstos legalmente, y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

c) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

d) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones: 1) reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de la misma; 2) reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones; 3) planes de formación profesional de la empresa; 4) implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo; y, 5) estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Ejemplo

En el caso de las letras *d* y *e*, el informe deberá elaborarse en el plazo de 15 días y no es, como regla general, vinculante para la empresa. Cabe tener en cuenta, no obstante, que la falta de ese informe constituye infracción administrativa grave imputable al empresario.

e) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

f) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

g) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves (incluido el despido disciplinario).

h) Conocer, trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

i) Ejercer una labor: 1) de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes; y, 2) de vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en la empresa (previstas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laboral y en sus normas de desarrollo).

j) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias (ejemplo: fondos de asistencia en caso de necesidad).

k) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

l) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones que tengan o puedan tener repercusión, directa o indirecta, en las relaciones laborales. Con ello se pretende garantizar que los trabajadores conozcan la actividad de sus representantes, el contenido de la información que aquéllos reciben, las propuestas realizadas y los acuerdos alcanzados.

Sin embargo, cabe tener en cuenta que junto a las competencias recogidas en el citado artículo 65 del ET, otros preceptos del mismo Estatuto reconocen otras competencias al comité de empresa y delegados de personal que se añaden a las previstas en el mencionado precepto. Es el caso de los artículos 18, 19, 22, 24, 29, 31, 34, 39, 40, 41, 44, 51, 53, 82 y 87. También se recogen competencias en otras normas laborales, sin poder olvidar tampoco que todas ellas, tal y como hemos señalado, son ampliables a través de convenio colectivo.

Asimismo, la representación unitaria ostenta capacidad para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias. Y junto a ello, los delegados de personal y miembros del comité de empresa deberán observar sigilo en todo lo relativo a las competencias señaladas en las letras *a*, *b*, *c*, *d* y *e* anteriores, aun después de dejar de pertenecer al órgano de representación y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección de la empresa señale expresamente su carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado a la representación de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Cabe tener en cuenta que en este ámbito, los tribunales han fijado el criterio de que para que un documento sea considerado como confidencial no es suficiente que así lo califique de forma unilateral el empresario; es necesario que lo sea desde un punto de vista estrictamente objetivo.

Por otra parte, cabe tener muy en cuenta que un ejercicio adecuado de las competencias vistas anteriormente requiere, a su vez, la existencia de unas garantías que faciliten y amparen el ejercicio efectivo de las mismas. Garantías que también son ampliables a través de convenio colectivo y que pretenden facilitar la labor de los representantes de los trabajadores y, a la vez, evitarles posibles represalias como consecuencia del ejercicio de su labor representativa.

Esas garantías son las siguientes:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

Ejemplo

Las garantías de los miembros del comité de empresa y de los delegados de personal se encuentran reguladas en el artículo 68 del ET.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas. Tales causas son las previstas en los artículos 47 (suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor) y 51 (despido colectivo) del ET. Esa prioridad también alcanza a los supuestos de trasla-

Lectura complementaria

G. Boza (1997). *El deber de sigilo de los representantes de los trabajadores*. Valencia.

dos y desplazamientos a centros de trabajo distintos de la misma empresa (artículo 40.5 del ET).

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, del posible despido disciplinario. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Lectura complementaria

G. Tudela (1991). *Las garantías de los representantes de los trabajadores en la empresa*. Madrid.

Si el despido del representante de los trabajadores es declarado improcedente, la opción entre la readmisión en la empresa y la indemnización corresponde al propio trabajador (artículos 56.4 del ET y 110.2 de la Ley de Procedimiento Laboral).

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité de empresa, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo previamente a la empresa.

Lecturas complementarias

S. del Rey (1994). *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo: Un análisis jurisprudencial*. Madrid: Civitas. También recomendamos la sentencia del Tribunal Constitucional 120/1983, de 15 de diciembre.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del comité o delegados de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

| | |
|---------------------------|----------|
| Hasta 100 trabajadores | 15 horas |
| De 101 a 250 trabajadores | 20 horas |
| De 251 a 500 trabajadores | 30 horas |
| De 501 a 750 trabajadores | 35 horas |
| De 751 en adelante | 40 horas |

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración. También podrá pactarse en convenio la ampliación del número de horas de crédito horario.

Lectura complementaria

R. Aguilera (1996). *El despido de los representantes de los trabajadores por uso abusivo del crédito horario*. Madrid.

Ejemplo: en el caso de una empresa de 2879 trabajadores, el crédito horario mensual retribuido correspondiente a cada uno de los 25 miembros del comité de empresa sería de 40 horas mensuales. De pactarse en el convenio colectivo aplicable la posibilidad de acumulación, podría darse el caso de que en beneficio de un solo miembro del comité se acumulase un crédito mensual equivalente a su jornada de trabajo, lo que supondría, en la práctica, la total exclusión de sus obligaciones laborales.

f) Disponer de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, siempre que las características de la empresa o del centro de trabajo lo permitan. En caso de discrepancias entre el empresario y los representantes de los trabajadores, éstas se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo. También tendrán derecho a uno o varios tablones de anuncios, como elemento de comunicación con sus representados.

Finalmente, cabe tener en cuenta que la duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa es de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y garantías hasta tanto no se hubieran promovido y celebrado nuevas elecciones a representantes de los trabajadores. Sólo podrán ser revocados durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de los electores y por mayoría absoluta de éstos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses.

Por último, debe tenerse en cuenta que **la elección de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa** se lleva a cabo a través de un procedimiento electoral regulado, de una forma minuciosa, en los artículos 67 y 69 y siguientes del ET y en el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa. Procedimiento electoral en el que es posible distinguir varias fases: a) promoción de las elecciones; b) constitución de la mesa electoral; c) elección; y, d) resultados de la votación.

Ejemplo

La elección de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa se lleva a cabo a través de un procedimiento electoral regulado, de una forma minuciosa, en los artículos 67 y 69 y siguientes del ET.

La representación sindical: secciones sindicales y delegados sindicales

En este ámbito, y desde una perspectiva general, cabe partir de lo dispuesto en los artículos 7 y 28.1 de la Constitución Española, precepto este último en el que se reconoce expresamente el **derecho a la libertad sindical**; derecho desarrollado en la LOLS, cuyo artículo primero señala que todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales (con la excepción expresa de los miembros de las Fuerzas Armadas, los institutos armados de carácter militar y los jueces, magistrados y fiscales; también presenta especialidades, con distinto alcance, como es el caso de los miembros de los cuerpos y fuerzas de seguridad, el personal civil al servicio de la Administración Militar y los funcionarios públicos), añadiendo en su artículo segundo que la libertad sindical comprende:

Lecturas recomendadas

F. Durán y C. Sáez (1992). Libertad sindical y acción sindical en la empresa en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 52.

Menéndez, P. (1997). *La libertad sindical en la jurisprudencia del Tribunal Supremo*. Madrid.

a) El derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o a extinguirlos, por procedimientos democráticos.

Asimismo, los sindicatos en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a: 1) redactar sus estatutos y reglamentos, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción; 2) constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como afiliarse a ellas y retirarse de las mismas; y 3) no ser suspendidos ni disueltos sino mediante resolución firme de la Autoridad Judicial, fundada en incumplimiento grave de las leyes.

b) El derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo, o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.

En este ámbito cabe tener en cuenta lo señalado en el artículo 3 de la LOLS, en el que se prevé que: "[...] los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio, los trabajadores en paro y los que hayan cesado en su actividad laboral, como consecuencia de su incapacidad o jubilación, podrán afiliarse a las organizaciones sindicales constituidas con arreglo a lo expuesto en la presente Ley, pero no fundar sindicatos que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares, sin perjuicio de su capacidad para constituir asociaciones al amparo de la legislación específica."

c) El derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.

d) El derecho al ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, el planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de comités de empresa y delegados de personal, en los términos previstos en las normas correspondientes.

Partiendo de todo ello, cabe tener en cuenta que la citada LOLS (artículos 6 y 7), distingue tres tipos de sindicato: 1) sindicatos más representativos a nivel estatal; 2) sindicatos más representativos a nivel de comunidad autónoma; y, 3) sindicatos meramente representativos.

En primer lugar, tendrán la consideración de **sindicatos más representativos a nivel estatal** los que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención, en dicho ámbito, del 10 por 100 o más del total de delegados de personal, de los miembros de los comités de empresa u órganos correspondientes de las administraciones públicas, así como los sindicatos o entes sindicales, federados o confederados a los anteriores, en su ámbito específico de actuación.

Lectura recomendada

En relación con el alcance subjetivo del derecho de libertad sindical podéis consultar:

A. Martín et al. (2002). *Derecho del Trabajo* (pp. 255 y ss). Madrid: Tecnos.

Derecho al ejercicio de la actividad sindical

Sobre esta cuestión podéis consultar las sentencias del Tribunal Constitucional 184/1991, de 30 de septiembre (BOE de 5 de noviembre); 105/1992, de 1 de julio (BOE de 24 de julio) y 107/2000, de 5 de mayo (BOE de 7 de junio).

Este tipo de sindicatos gozarán de capacidad representativa a todos los niveles territoriales y funcionales para: 1) ostentar representación institucional de los intereses generales de los trabajadores ante las administraciones públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o de comunidad autónoma que la tengan prevista (como ejemplos, cabe citar los órganos rectores del INSS o del IMSERSO); 2) la negociación colectiva, en los términos previstos en el ET; 3) participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las administraciones públicas a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación; 4) participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo (procedimientos arbitrales, de conciliación y mediación); 5) promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las administraciones públicas; 6) obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos previstos legalmente; y, 7) cualquier otra función representativa que se establezca.

Lectura complementaria

F. Navarro (1993). *La representatividad sindical*. Madrid.

En segundo lugar, tendrán la consideración de **sindicatos más representativos a nivel de comunidad autónoma** los sindicatos de dicho ámbito que acrediten en el mismo una especial audiencia expresada en la obtención, al menos, del 15 por 100 de los delegados de personal, miembros de comités de empresa y de los órganos de representación de las administraciones públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1500 representantes y no estén federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal. También tendrán tal consideración, en su ámbito concreto de actuación, los sindicatos federados o confederados a una organización sindical de ámbito de comunidad autónoma que tenga la consideración de más representativa en los términos antes vistos.

Sindicatos más representativos

En este ámbito podéis consultar la sentencia del Tribunal Constitucional 98/1985, de 29 de julio.

Este tipo de sindicatos gozarán de capacidad representativa para ejercer en el ámbito específico de la comunidad autónoma las funciones y facultades anteriormente referidas respecto a los sindicatos más representativos a nivel estatal, así como la capacidad para ostentar la representación institucional ante las administraciones públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal.

Finalmente, el **sindicato meramente representativo** es aquel que ha obtenido, en un ámbito funcional y territorial específico, el 10 por 100 o más de los delegados de personal, miembros de comités de empresa y de los correspondientes órganos de las administraciones públicas.

Este tipo de sindicato podrá ejercer en dicho ámbito específico las siguientes funciones:

- a) la negociación colectiva, en los términos previstos en el ET;
- b) participar como interlocutor en la determinación de las condiciones de trabajo en las administraciones públicas;
- c) participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo;
- d) promover elecciones para delegados de personal, comités de empresa y órganos correspondientes de las administraciones públicas; y,
- e) cualquier otra función representativa que se establezca.

Por otra parte, cabe tener en cuenta que el resto de los sindicatos, esto es, aquellos no incluidos en alguna de las categorías anteriores, carecen de las funciones atribuidas a aquéllas, aun cuando gozan de una serie de competencias cuyo ejercicio es común a todos los sindicatos; competencias tales como: redactar sus estatutos y reglamentos, organizar su administración interna, constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales así como adherirse y retirarse de ellas, no ser suspendidos ni disueltos salvo por resolución

judicial firme, y ejercer la actividad sindical (negociación colectiva, derecho de huelga y planteamiento de conflictos colectivos), todo ello en los términos previstos por las leyes.

Ahora bien, respecto al contenido anteriormente mencionado del derecho de libertad sindical, en este módulo sólo vamos a ocuparnos de dos de sus elementos: 1) el derecho a la actividad sindical (que analizaremos a continuación), y 2) en concreto, del derecho a la negociación colectiva como contenido específico de aquélla (que estudiaremos en el apartado siguiente de este mismo módulo).

En este sentido, **se entiende por acción sindical** la forma a través de la cual se articula la actuación sindical para la consecución de sus objetivos. De este modo, el artículo 8 de la LOLS señala que los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo: a) constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos de cada sindicato (secciones sindicales que, en determinados casos, podrán contar con delegados sindicales y que constituyen, tal y como vimos, la representación sindical de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo); b) celebrar reuniones, previa notificación al empresario (no se requiere su autorización), recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa; y c) recibir la información que le remita su sindicato. La vulneración por parte del empresario del derecho de reunión constituye una infracción administrativa muy grave y la vulneración de los derechos de recaudar cuotas y de distribuir y recibir información sindical implica una infracción administrativa grave.

Asimismo, conforme al artículo 9 de la LOLS, quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho: a) al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo; b) a la excedencia forzosa, o a la situación equivalente en el ámbito de la función pública con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese; y c) a la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Centrándonos en el papel de la representación sindical como forma específica de representación de los trabajadores en la empresa, cabe señalar que las **secciones sindicales constituyen la representación de los sindicatos en cada empresa. Esto es, agrupan a todos los trabajadores afiliados a un determinado sindicato.**

STC 201/1999

En relación con el papel de las secciones sindicales podéis consultar la sentencia del Tribunal Constitucional 201/1999, de 8 de noviembre (BOE de 16 de diciembre).

Lectura complementaria

C. Sáez (1992). *Representación y acción sindical en la empresa*. Madrid.

Por otra parte, cabe tener en cuenta que la existencia de afiliados a un sindicato en una empresa o centro de trabajo no supone obligatoriamente la constitución de una sección sindical. Y que también es posible la existencia de diversas secciones sindicales. Cabe tener en cuenta, no obstante, que cualquier sindicato puede constituir secciones sindicales, conforme a lo previsto en sus estatutos (procedimiento de constitución de la sección, su ámbito de actuación y funciones, etc.).

En cuanto a las funciones que pueden asumir las secciones sindicales, la LOLS sólo regula los derechos de aquellas que pertenezcan a sindicatos más representativos o que tengan presencia en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal.

Esos derechos son los siguientes: a) con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores; b) derecho a la negociación colectiva; c) derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores. Todos estos derechos son mejorables a través de convenio colectivo.

Sin embargo, toda sección sindical –cumpla o no los requisitos señalados en el párrafo anterior– tendrá derecho a: 1) celebrar reuniones, previa notificación al empresario; 2) recaudar cuotas de los afiliados al sindicato; y, 3) distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa. Además, conforme a lo establecido en el artículo 2.2.d de la LOLS, tendrán derecho a la negociación colectiva (de carácter extraestatutario), a convocar huelgas y plantear conflictos colectivos.

Y junto a todo ello, en la empresa o centro de trabajo donde presten servicios más de 250 trabajadores (cualquiera que sea su modalidad contractual), las secciones sindicales constituidas y que representen a sindicatos que tengan presencia en el comité de empresa estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo. Es decir, el delegado sindical es el que representa a la sección sindical a todos los efectos. Los estatutos de las organizaciones sindicales suelen regular el procedimiento de elección de los delegados sindicales.

En el caso de que se trate de un sindicato que no tiene presencia en el comité de empresa, éste podrá designar un portavoz o similar, pero no un delegado sindical con las facultades y garantías reconocidas por la Ley (sentencias del Tribunal Constitucional 61/1989, de 3 de abril y 84/1989, de 10 de mayo).

Lecturas complementarias

- I. Albiol (1990). La representación sindical en la empresa. En *Estudios ofrecidos al Prof. Alonso Olea*. Madrid.
- M. Álvarez (1991). *La organización del sindicato en los lugares de trabajo*. Madrid.

STC 94/1995

Respecto a la elección podéis consultar la sentencia del Tribunal Constitucional 94/1995 (BOE de 24 de julio).

Por otra parte, el número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al comité de empresa se determinará según la siguiente escala:

| | |
|-------------------------------|------------------------|
| De 250 a 750 trabajadores | 1 delegado sindical |
| De 751 a 2.000 trabajadores | 2 delegados sindicales |
| De 2.001 a 5.000 trabajadores | 3 delegados sindicales |
| De 5.001 en adelante | 4 delegados sindicales |

STC 173/1992

En este ámbito de los delegados sindicales, podéis consultar la sentencia del Tribunal Constitucional 173/1992, de 29 de octubre.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos (aunque sí el 5 por 100) estarán representadas por un solo delegado sindical. El número de delegados sindicales podrá, en todo caso, ampliarse a través de convenio colectivo o acuerdo específico.

Por otra parte, los delegados sindicales, aun en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa (analizadas en el apartado anterior de este módulo), así como los siguientes derechos, a salvo de lo que se pudiera establecer –para mejorarlos– por convenio colectivo:

- tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados a guardar silencio profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda;
- asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad y salud (comité de seguridad y salud), con voz pero sin voto (con ello se pretende garantizar la conexión entre la representación unitaria y la representación sindical); y,
- ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados de su sindicato, en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

3.2. El convenio colectivo

El acuerdo o pacto colectivo significa, sin duda, una innovación en las fuentes de producción de las normas laborales. Por tanto, en este apartado analizaremos el papel del convenio colectivo en el sistema de relaciones laborales, tanto desde una perspectiva histórica como de regulación vigente.

3.2.1. Bases de trabajo y pactos colectivos de trabajo en los orígenes de la negociación colectiva

En su origen, el convenio colectivo fue simplemente un acuerdo, "un caballeroso compromiso" cuyo cumplimiento se dejaba a la voluntad de cada una de las partes. A pesar del respeto a la palabra dada, ello no era suficiente garantía

para la estabilidad de las estipulaciones, teniendo en cuenta que en la mayoría de ocasiones estos pactos se firmaban bajo la coacción de un conflicto, hubiera éste sucedido con anterioridad a la firma o después de ella.

"¡Acuerdo entre caballeros! Bien, sí. Pero entre caballeros que uno y otro tiene el cuchillo entre los dientes y que cada uno está dispuesto para apropiarse, por virtud de este acuerdo, de la mayor parte de la presa codiciada, a no escatimar ninguna herida al adversario económico, y a emplear para obligarle a capitular, todos los medios que la ley tolera y aún aquellos que sólo reprueba con voz indolente, sin asegurarse de la eficacia de sus sanciones."

E. Lambert (1924). *La lutte judiciaire du capital et du travail organisés aux Etats Unis* (prólogo a la obra escrita por él mismo en colaboración con H. C. Brown). Paris.

En Estados Unidos, los tribunales consideraron de ordinario que los convenios colectivos formados libre y legalmente debían ser cumplidos siempre que no crearan monopolio, negándose a admitir las demandas formuladas por terceros contra la validez de las mismas. La mayor parte de los jueces de los diferentes estados admitían que los convenios tenían valor jurídico entre las partes que los han convenido.

"¿Creen ustedes que el día que las organizaciones patronales y obreras representen, verdaderamente, la mayoría de los patronos y obreros y hayan llegado después de negociaciones más o menos dilatadas y después quizá de luchas más o menos dolorosas a una inteligencia sobre condiciones de trabajo que se resignarán, por mucho tiempo, a ver el resultado de sus esfuerzos en favor de la paz social comprometido, tal vez irremediablemente por las maniobras de algunos obreros y patronos que han quedado fuera del contrato y que en el lenguaje obrero suizo se llaman *cotoyeurs*?"

M. Jay. Intervención en la *Association nationale française pour la protection légale des travailleurs*.

Alejandro Gallart Folch, al tratar del convenio colectivo, se refiere a "convenciones colectivas" como un término más amplio que engloba los convenios colectivos propiamente dichos y los acuerdos de empresa.

"Para que la convención colectiva subsista es necesario que se extienda a la generalidad de la profesión."

J. Brethe (1921). *De la nature juridique de la convention collective de travail*. Bordeaux.

En un segundo momento, el convenio colectivo pasa a ser un contrato con eficacia limitada a los miembros de los grupos profesionales representados por los sujetos que los suscriben, cuya explicación o racionalización jurídica puede realizarse todavía a través de las reglas del mandato y de la representación voluntaria.

En una tercera fase, el convenio colectivo aparece como una institución jurídica con perfil propio, al convertirse en un acuerdo normativo propiamente dicho, cuyos contenidos se imponen como tales normas jurídicas a los trabajadores y empresarios comprendidos en su ámbito de aplicación.

Lectura complementaria

M. González (1935). *Anuario español de política social*. Madrid: Rivadeneyra. Repertorio completo de las bases de trabajo del periodo republicano.

El convenio colectivo asume el papel principal en la regulación de bases y condiciones de trabajo, como en la ordenación de las relaciones colectivas entre empresarios y representaciones de los trabajadores.

La determinación de condiciones mínimas de trabajo se caracterizaba en la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 por la concurrencia de distintas fuentes o instrumentos de regulación.

La superioridad jerárquica de la "negociación colectiva corporativa" (bases de trabajo) sobre la "negociación colectiva libre" (pactos colectivos y contratos colectivos) desarrollada fuera del ámbito de los jurados mixtos era clara. Su actuación estaba garantizada por determinados mecanismos de funcionamiento.

El convenio colectivo es fuente del Derecho del Trabajo, tal y como se prevé en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se señala que: "los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan: a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado; b) Por los convenios colectivos; c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo...; d) Por los usos y costumbres locales y profesionales."

3.2.2. La regulación vigente: concepto, características, funciones y tipología de los convenios colectivos

En el marco vigente de relaciones laborales cabe partir del hecho de que, como es sabido, el convenio colectivo es una de las fuentes del Derecho del Trabajo, situada jerárquicamente por debajo de las normas legales y reglamentarias y por encima del contrato de trabajo y de los usos y costumbres locales y profesionales, pudiéndose definir como el pacto o acuerdo suscrito de modo típico entre los representantes de los trabajadores y el empresario o representantes del empresario, a través del cual se fijan las condiciones de trabajo que han de regir en su ámbito de aplicación.

A lo que cabe añadir que el convenio colectivo tiene base constitucional en lo dispuesto en el enigmático artículo 37.1 de la Constitución Española, en el que se señala que "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."

Pues bien, del concepto de convenio colectivo antes apuntado se derivan **varias características**:

Asociación empresarial

Por asociación empresarial cabe entender la organización de empresarios creada para la promoción y defensa de los intereses de aquéllos. Su constitución se fundamenta en el derecho de asociación recogido en el artículo 22 de la Constitución española.

a) Puede celebrarse o no, e incluso, habiéndose iniciado la negociación de un convenio colectivo, ésta no debe acabar necesariamente en un acuerdo.

b) Ni un trabajador individual ni un grupo de trabajadores pueden negociar un convenio colectivo. Los sujetos negociadores en relación con los trabajadores vienen determinados por el ET y dependen del ámbito de aplicación que vaya a tener el convenio colectivo: si es de nivel empresarial o inferior, los sujetos negociadores podrán ser o bien la represen-

Ley de contrato de trabajo de 1931

Las **disposiciones legales** ocupaban el primer lugar, seguidas de las **bases de trabajo** elaboradas por los jurados mixtos. En tercer lugar, de los **pactos colectivos de trabajo**, acordados fuera del marco de los jurados mixtos entre las asociaciones profesionales *legalmente constituidas de trabajadores y empresarios*. Finalmente era posible un cuarto procedimiento de regulación de condiciones mínimas: el **contrato colectivo de trabajo**, por el que un jefe elegido intervenía por cuenta de un grupo de trabajadores en la fijación de las condiciones y con la posibilidad de una adhesión posterior por parte de *cualquier agrupación de obreros o de patronos o cualquier trabajador o patrono no agrupado*.

tación unitaria o bien la representación sindical; en cambio, si el convenio es de nivel superior a la empresa, los sujetos negociadores serán las organizaciones sindicales.

En cambio, un empresario sí puede ser sujeto negociador a nivel empresarial o inferior, mientras que en el nivel superior a la empresa la intervención corresponderá necesariamente a las asociaciones empresariales.

c) El convenio colectivo es un acuerdo formulado por escrito y sometido a unas condiciones de elaboración predeterminadas por el propio ET (Título III).

d) Ante la ausencia de convenio colectivo, la relación laboral se regirá por lo dispuesto en las normas legales y reglamentarias y en el contrato de trabajo.

Ejemplo

En la empresa X no existe convenio colectivo aplicable. ¿Cuál será el salario que percibirán sus trabajadores? El previsto en la norma legal (salario mínimo interprofesional, en el sentido previsto en el artículo 27 del ET) o el recogido en el contrato de trabajo de cada trabajador de ser superior a aquél.

e) El convenio colectivo posterior deroga lo dispuesto en el convenio anterior (sucesión normativa), salvo en aquellos aspectos que se mantengan expresamente en vigor. Asimismo, a través del nuevo convenio pueden alterarse, modificarse e incluso suprimirse los contenidos existentes en el convenio anterior. En este supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.

f) Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo pactarse eventualmente distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

g) Y especialmente, cabe destacar que el convenio colectivo es un acuerdo con eficacia normativa, esto es, se aplica de forma imperativa y automática a las relaciones de trabajo incluidas dentro de su ámbito de aplicación, obligando a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Observación

Cabe tener en cuenta que, conforme al artículo 82.3 del ET, "los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia".

Por otra parte, cabe preguntarse por las **funciones** que puede cumplir, dentro de su ámbito de aplicación, un convenio colectivo. Las funciones, de gran importancia, son las siguientes:

1) Tal y como señalábamos anteriormente, la primera función consiste en regular las condiciones de trabajo que han de regir dentro de su ámbito de aplicación. De este modo, pueden regularse cuestiones tan trascendentales –y tan variadas– como el salario de los trabajadores afectados por el convenio, la jornada, las modalidades de contratación, los derechos colectivos, la prevención de riesgos laborales, la formación profesional, las vacaciones, los permisos, etc.

2) Una segunda función se centra en mejorar o suplementar las condiciones de trabajo previstas por las normas legales y reglamentarias.

Dos ejemplos

En materia salarial, un convenio colectivo que prevea una retribución para los trabajadores afectados superior al salario mínimo interprofesional previsto por el artículo 27 del ET. Y en materia de vacaciones, un convenio que establezca una duración superior a los treinta días naturales recogidos en el artículo 38 del ET.

Observación

Deben tenerse muy presentes las funciones que cumple un convenio colectivo.

3) En tercer lugar, el convenio colectivo puede cumplir la función de complementar determinadas normas legales que permiten o solicitan expresamente el desarrollo a cargo del citado convenio.

A modo de ejemplo, en el artículo 22 del ET se prevé que: "mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales". Esto es, la propia norma legal "llama" al convenio colectivo para que establezca el sistema de clasificación profesional de los trabajadores que hay que aplicar en una determinada empresa o sector de actividad.

4) Finalmente, el convenio colectivo puede servir de cauce normativo para los problemas o conveniencias particulares de regulación de los distintos sectores de actividad y empresas. Y ello por cuanto, a diferencia de la norma legal o reglamentaria, el convenio colectivo resulta más cercano a las necesidades que debe regular, ya que se adapta a las mismas con una mayor agilidad y flexibilidad. Así, no es lo mismo una norma que se redacta para resultar de aplicación a quince millones de trabajadores –norma legal o reglamentaria– que otra que se va a aplicar a un determinado ámbito –empresa o sector. No hay duda que el contenido de esta última podrá adaptarse más fácil y ágilmente a la situación existente (y a las necesidades previstas) en esa empresa o ese sector en concreto.

Finalmente, partiendo de todo ello y teniendo en cuenta la importancia del convenio colectivo en el ámbito del Derecho del Trabajo, cabe preguntarse lo siguiente: **¿existe un solo tipo de convenio colectivo?** La respuesta es negativa, ya que hay varios tipos de convenios colectivos, clasificables además en torno a diversos criterios:

- En función de un criterio geográfico.
- En función del ámbito de aplicación funcional del convenio.
- En función de su eficacia.
- De acuerdo con su función.

a) En función de un criterio geográfico

Puede hablarse de convenios colectivos estatales, autonómicos, interprovinciales, provinciales y locales, esencialmente.

b) En función del ámbito de aplicación funcional del convenio

- **Convenio de empresa o de ámbito inferior a la empresa.** Tiene como ámbito de aplicación el conjunto de relaciones de trabajo existentes en la empresa, sea cual sea la implantación geográfica de ésta.

Observación

Hay que tener muy en cuenta que no existe un solo tipo de convenio colectivo.

Asimismo, en empresas con ciertas dimensiones pueden establecerse unidades de negociación de ámbito más reducido, con arreglo a diversos criterios productivos u organizativos. Así sucede en centros de trabajo, procesos productivos, departamentos o secciones, etc. Ello supone que pueden existir convenios colectivos que sólo se apliquen a un determinado centro de trabajo de la empresa o incluso a una determinada sección o departamento de la misma. También, y como figura ciertamente especial, cabe referirse al convenio colectivo de grupo de empresas.

Centro de trabajo

Por *centro de trabajo* se entiende, conforme a lo establecido en el artículo 1.5 del ET, la "unidad productiva con organización específica que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral".

- **Convenio de ámbito superior a la empresa:** este tipo de convenio tiene como ámbito de aplicación, generalmente, un sector o rama de actividad. No obstante, ese criterio sectorial puede establecerse sobre la base de diversos criterios: materia prima utilizada, naturaleza del proceso productivo, producto final, etc. Hay que tener en cuenta que los convenios colectivos de sector pueden ser negociados en distintos ámbitos geográficos: localidad, municipio, provincia, Estado, etc.

Ejemplo

Convenios colectivos de industrias cárnicas, mataderos de aves y conejos, perfumería y afines, para la industria del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peleterías, de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, etc.

En este ámbito superior a la empresa también es posible negociar un convenio colectivo que tenga un ámbito interprofesional, esto es, que regule todas las relaciones laborales del conjunto del sistema productivo. No obstante, cabe tener en cuenta que, en la práctica, este tipo de convenio colectivo queda limitado a la regulación de determinadas materias concretas de interés general (formación profesional, medios extrajudiciales de solución de conflictos) y a la orientación de la actividad negociadora de ámbitos inferiores.

- **Convenio de franja:** es aquel que se aplica a un grupo de trabajadores dentro de un colectivo más amplio, ya sea dentro de una empresa o dentro de un sector de actividad. Se trata normalmente de trabajadores con características profesionales muy peculiares, que les llevan a negociar sus condiciones de trabajo de forma separada al resto de los trabajadores de la empresa o sector.

Ejemplo

Convenio colectivo de los pilotos de líneas aéreas (aun existiendo otros trabajadores que prestan servicios en ese mismo sector –personal de tierra de líneas aéreas– el citado convenio no les resultaría de aplicación).

c) En función de su eficacia

- **Convenio de eficacia general o "estatutario".** Se aplica a la totalidad de los trabajadores y empresarios incluidos dentro de su ámbito de aplicación, sin distinguir entre afiliados y no afiliados a las representaciones profesionales que lo han suscrito. Son los convenios colectivos negociados y concluidos conforme al procedimiento recogido en el Título III del ET, al que haremos referencia en un apartado posterior.

Clasificación de los convenios colectivos

En función de su eficacia, los convenios colectivos se clasifican en convenios de eficacia general o estatutarios y convenios de eficacia limitada o extraestatutarios.

Es decir, si, por ejemplo, se trata de un convenio colectivo de empresa, éste resultará de aplicación y obligatorio para el empresario y para todos los trabajadores que prestan servicios en la empresa, con independencia de que éstos estén o no de acuerdo con sus contenidos o de que estén afiliados o no a la representación sindical o representaciones sindicales que, en su caso, han negociado el convenio. No se requiere, por tanto, adhesión de ningún tipo al convenio por parte de los trabajadores afectados por el mismo.

No obstante, la eficacia general del convenio no impide que las partes negociadoras excluyan del mismo a determinadas categorías de trabajadores que tienen individualmente suficiente poder de negociación para determinar sus condiciones de trabajo. Así, por ejemplo, podría excluirse del convenio colectivo a los altos cargos de la empresa por cuanto éstos, por la posición que ocupan en la estructura de la misma, pueden negociar directamente con el empresario sus condiciones de trabajo. En cambio, no podría excluirse a determinados colectivos de trabajadores por tratarse de trabajadores contratados temporalmente por la empresa, ya que tal exclusión resultaría contraria al principio de igualdad y no discriminación previsto en el artículo 14 de la Constitución Española.

- **Convenio de eficacia limitada o "extraestatutario".** A diferencia del anterior, sólo se aplica a los sujetos representados por las partes negociadoras por medio de vínculos de afiliación o de apoderamiento expreso. Cabe, no obstante, la adhesión al mismo por parte de empresarios y trabajadores no representados inicialmente por las partes negociadoras. Este tipo de convenios son aquellos negociados al margen de lo dispuesto en el Título III del ET, esto es, aquellos en los que no se ha seguido el procedimiento de negociación allí previsto, cualquiera que sea el motivo.

Siguiendo con el ejemplo referido en relación con el convenio de eficacia general o estatutario: en el caso de tratarse de un convenio colectivo de empresa de eficacia limitada o extraestatutario, éste resultaría de aplicación al empresario y a los trabajadores representados por quien negoció el convenio en nombre de los trabajadores. Así, si el convenio se negoció entre el empresario y la representación sindical del sindicato XXX, el convenio sólo se aplicaría al empresario y a los trabajadores afiliados al sindicato XXX, y, por tanto, salvo adhesión expresa de los mismos, el convenio no se aplicaría ni a los trabajadores afiliados a otros sindicatos ni a los trabajadores no afiliados a ningún sindicato.

Convenios

De acuerdo con su función los convenios se clasifican en: acuerdos marco, convenio general o básico, acuerdos de empresa, acuerdos de adhesión y acuerdos de paz.

d) De acuerdo con su función

Son aquellos convenios colectivos que cumplen funciones especiales y que, por tanto, no se limitan a la función típica del convenio, esto es, a la regulación de las condiciones de trabajo de los trabajadores afectados. Son:

- **Acuerdos marco:** cuya finalidad es tratar de ordenar y orientar la negociación de convenios en ámbitos más reducidos, por lo que puede decirse que son "convenios para convenir". Su ámbito funcional debe ser el interprofesional o el de sector de actividad o económico de grandes dimensiones y sus partes negociadoras, las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

En efecto, dado que pueden existir múltiples convenios colectivos cuya finalidad sea regular las condiciones de trabajo en un mismo ámbito, la finalidad de los acuerdos marco es precisamente organizar y orientar dichos convenios para evitar tanto solapamientos como vacíos de regulación. También, en algunos casos, fijan las materias que no pueden ser objeto de negociación en ámbitos inferiores como, por ejemplo, el de empresa.

- **Convenio general o básico:** tiene como finalidad la fijación en un ámbito sectorial amplio de bases o condiciones de trabajo que actúen como límite mínimo inderogable para otros convenios colectivos posteriores.
- **Acuerdos de empresa:** son acuerdos que tienen por objeto la organización del trabajo y/o la adopción de decisiones sobre el empleo o la plantilla de la empresa. La adopción de estos acuerdos está prevista, en algunos casos, legalmente. Su alcance y eficacia son diversos.

Ejemplo

Como ejemplos cabe citar los artículos 41 (modificación sustancial de las condiciones de trabajo), 47 (suspensión del contrato por causas económicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor) o 51 (despido colectivo) del ET.

- **Acuerdo de adhesión:** consiste en reducir la negociación de un convenio colectivo a la simple adhesión de las partes negociadoras a otro convenio en vigor. La adhesión ha de producirse respecto a la totalidad del convenio colectivo.

Ejemplo

Los negociadores del convenio colectivo aplicable en la empresa X deciden que, en lugar de negociar un convenio colectivo propio, se adhieren al convenio colectivo de su empresa vecina, Z.

- **Acuerdo de paz:** es el acuerdo concluido con ocasión de una huelga o situación conflictiva entre trabajadores y empresarios y con el propósito principal de ponerle fin. Se diferencia del convenio colectivo ordinario en que se centra exclusivamente o casi exclusivamente en las materias objeto del conflicto.

Acuerdo marco

La finalidad del acuerdo marco es "el establecimiento de reglas o pautas, tanto sobre la estructura de la negociación colectiva en el ámbito interprofesional o sectorial al que se aplican, como sobre el contenido de los convenios ordinarios negociados en ámbitos inferiores" (sentencia del Tribunal Supremo de 16 de noviembre de 1989).

Bibliografía

- F. Elorza (2000). *Los acuerdos de empresa en el Estatuto de los Trabajadores*. Madrid.
- F. J. Gómez (1997). *La adhesión al convenio colectivo*. Santiago de Compostela.

3.2.3. Partes negociadoras y contenido del convenio colectivo

Tal como vimos, las partes negociadoras de un convenio colectivo vienen determinadas por el propio ET y dependen del ámbito de aplicación que vaya a tener el propio convenio. Ello supone plantearnos la siguiente cuestión: **¿quién está legitimado para negociar un convenio colectivo?** A este respecto hay que diferenciar entre el convenio de empresa o ámbito inferior y el convenio de ámbito superior a la empresa.

a) Convenio de empresa o ámbito inferior (centro de trabajo, departamento o sección, etc.). Por parte de los trabajadores, el comité de empresa, delegados de personal, en su caso (representación unitaria), o las representaciones sindicales si las hubiere (sección o delegados sindicales o asociación profesional de franja). En los convenios colectivos que afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa, será necesario que tales representaciones sindicales, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa. En el caso del convenio de franja se requiere que los trabajadores afectados (afiliados o no) designen expresamente a las representaciones con implantación en el ámbito de aplicación del convenio, a través del voto personal, libre, directo y secreto. Desde el punto de vista del empresario, puede negociar el convenio el propio empresario o aquél en quien éste delegue. En todo caso, será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores.

b) Convenio de ámbito superior a la empresa. Por parte de los trabajadores pueden negociarlo:

- Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.
- Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de comunidad autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, y en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.
- Las organizaciones sindicales que, dentro del ámbito geográfico y funcional del convenio, cuenten con un 10 por 100 de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal.
- También estarán legitimadas en los convenios colectivos de ámbito estatal las organizaciones sindicales de comunidad autónoma que tengan la consideración de más representativas conforme a lo previsto en el artículo 7.1 de la LOLS.

Sentencias

En este ámbito podéis consultar las sentencias del Tribunal Constitucional 4/1983, de 28 de enero (BOE de 17 de febrero), 12/1983, de 22 de febrero (BOE de 23 de marzo) y 73/1984, de 27 de junio (BOE de 11 de julio).

Por parte de los empresarios, están legitimadas para negociar las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio, cuenten con el 10 por 100 de los empresarios y éstos empleen al 10 por 100 de los trabajadores afectados por aquél. También podrán negociar convenios a nivel de comunidad autónoma las asociaciones empresariales que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por 100 de los empresarios y trabajadores, siempre y cuando no estén federadas o confederadas a otras de nivel estatal.

Por otra parte, en cuanto al contenido del convenio colectivo cabe destacar que, como hemos visto, éste tiene como finalidad regular las "condiciones de trabajo" que han de regir dentro de su ámbito de aplicación; señalándose al respecto en el artículo 85.1 del ET que, dentro del respeto a las leyes, el convenio podrá regular materias tan variadas como las siguientes: materias de índole económica, laboral, sindical y en general, cuantas afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos los procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en el marco de la movilidad geográfica, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y el despido colectivo. Asimismo, podrán articularse procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que, en todo caso, existe un **contenido mínimo** que debe contener cualquier convenio colectivo, consistente en:

Artículo 85.3 ET

En el artículo 85.3 del ET se recoge el "contenido mínimo" del convenio colectivo.

- a) Determinar las partes que conciertan el convenio.
- b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal del convenio. Esto es, trabajadores y empresario o empresarios afectados, tipo de convenio colectivo desde la perspectiva funcional antes vista (de empresa, ámbito inferior a la empresa o superior, o de franja), ámbito territorial (localidad, comarca, municipio, estatal, entre otros) y vigencia del convenio (un año, dos años, cinco años, etc.).
- c) En el caso de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, las condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial, en determinados casos (cláusulas de "descuelgue salarial"). El procedimiento de descuelgue salarial consiste, esencialmente, en que dadas determinadas circunstancias económicas, una empresa puede inaplicar, con carácter temporal, el régimen salarial previsto en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le resulta de aplicación.

Lectura complementaria

C. Agut (1999). *La cláusula de descuelgue salarial*. Valencia.

Sin embargo, si el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa no recoge la citada cláusula de "descuelgue salarial", en el artículo 82.3 del ET se prevé que el mencionado descuelgue sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la comisión paritaria del convenio. La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrán encomendarla a la comisión paritaria del convenio.

Lectura complementaria

A. Arufe (2000). *La denuncia del convenio colectivo*. Madrid.

d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.

Cabe tener en cuenta que si una vez finalizado el plazo de vigencia inicialmente fijado, el convenio colectivo no se denuncia por una de las partes negociadoras o por ambas, el convenio, salvo pacto en contrario, se prorrogará automáticamente por un periodo de un año.

Ejemplo

Respecto al papel de la comisión paritaria del convenio, pueden consultarse las sentencias del Tribunal Constitucional 162/1989, de 16 de octubre (BOE de 7 de noviembre) y 217/1991, de 14 de noviembre (BOE de 17 de diciembre). También, F. Alemán (1995). *Las comisiones paritarias*. Madrid.

e) Designación de una comisión paritaria para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de la misma.

Esta comisión paritaria –formada por las partes que negocian el convenio– tiene como finalidad esencial resolver las dudas interpretativas que puedan surgir a la hora de aplicar el convenio colectivo (Ejemplo: ante una redacción poco clara de un determinado precepto, la citada comisión llevará a cabo la correspondiente aclaración).

Por otra parte, dentro del contenido de un convenio colectivo **se suele diferenciar** entre **cláusulas normativas** y **cláusulas obligacionales**. Las primeras son aquellas cuyos destinatarios no son las partes negociadoras del convenio, sino los trabajadores y empresarios incluidos dentro de su ámbito de aplicación.

Ejemplo

Las cláusulas concretas del convenio colectivo que regulan los aspectos salariales o las que regulan la jornada de los trabajadores, cláusulas sobre ascensos, ingresos en la empresa, contratos, vacaciones, excedencias, faltas y sanciones, etc.

Por el contrario, las cláusulas obligacionales van destinadas a las propias partes negociadoras, sin perjuicio de que sus beneficiarios indirectos puedan ser los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo.

Ejemplo

Una cláusula por la que la representación o representaciones sindicales firmantes del convenio se comprometen a no convocar ningún tipo de huelga durante la vigencia del convenio colectivo. O también la cláusula por la que el empresario afectado por el convenio se compromete a contratar a un determinado número de trabajadores durante la vigencia de aquél.

Cabe tener en cuenta, no obstante, que la distinción entre cláusulas obligacionales y cláusulas normativas no resulta del todo clara, existiendo posiciones jurisprudenciales y doctrinales muy variadas al respecto.

Lectura complementaria

J. García (1988). Contenido normativo y obligacional en los convenios colectivos laborales. *Actualidad Laboral*, I.

Para concluir este apartado, cabe señalar que la tendencia general en los últimos años ha sido la de fortalecer el papel del convenio colectivo como fuente reguladora del Derecho del Trabajo. En efecto, tanto la reforma laboral de 1994 como la reforma de 1997 han limitado el papel atribuido a la norma legal y han ampliado los ámbitos en los que puede intervenir el convenio colectivo. Con ello se refuerza, sin duda, la labor que deben desarrollar las fuentes profesionales (convenio colectivo) en detrimento de las fuentes legales.

3.3. El derecho de huelga

Finalmente, vamos a analizar el derecho de huelga, como institución también básica del Derecho "colectivo" del Trabajo; institución que, por su naturaleza (en su base se encuentra un conflicto latente entre trabajadores y empresarios) presenta perfiles distintos respecto de las figuras que hemos estudiado en los apartados anteriores.

3.3.1. La penalización de las coligaciones

El primer paso que tuvieron que dar los obreros para superar el atomismo individual en que se encontraban en el Estado liberal fue luchar para conquistar el derecho de asociación. Las primeras constituciones no reconocían el derecho de asociación y de reunión.

El Código penal español de 1848 castigaba las asociaciones "que se hubieren formado sin permiso de la autoridad" (art. 211) y las consideraba como asociaciones ilícitas. El mismo texto legal penaba a los que "se coligaren con el fin de encarecer o abaratar abusivamente el precio del trabajo o regular sus condiciones". Ello conlleva la declaración de considerar el trabajo humano como una mercancía.

Estos artículos se reproducen en otros del Código penal de 1870 que a su vez no considera reuniones pacíficas "las que se celebraren con el fin de cometer alguno de los delitos penados en este Código" (art. 189, 4.º) y reputa como asociaciones ilícitas "las que tengan por objeto cometer alguno de los delitos de este Código".

Lógicamente si se consideran las coligaciones para encarecer o abaratar el precio del trabajo o regular sus condiciones como delito, cualquier reunión o asociación de obreros o patronos para exigir un aumento o disminución del precio de su trabajo o para regular sus condiciones laborales (jornada, salubridad, higiene, edad laboral, etc.) era también considerada como delito penal.

Lectura complementaria

M. R. Alarcón (1975). *El derecho de asociación obrera en España (1839-1900)*. Madrid: Ediciones de la Revista de Trabajo.

A pesar de todo ello, las asociaciones obreras se formaron en la clandestinidad para ayudarse mutuamente (sociedades de socorros mutuos), para formar cooperativas de producción y de consumo o para resistir frente a los patronos.

En ocasiones, bajo la fórmula mutualista se escondía una verdadera sociedad de lucha. Una de las prestaciones de las sociedades de socorros mutuos era el pago de un subsidio contra el paro, forma que encerraba la posibilidad de convertirse en una caja de resistencia.

Ejemplo

A falta de vías legales adecuadas, los movimientos sociales utilizan y aprovechan aquellas soluciones que están previstas para otros fines. Así ocurre con la Sociedad de Tejedores de Algodón de Barcelona, donde los sindicatos aparecen convertidos en mutualidades. No se trata de una peculiaridad; esta experiencia es parecida en otros países. Los patronos perseguían cualquier tipo de asociación obrera.

El proceso legal recorrido hasta el reconocimiento de los derechos de reunión y asociación fue lento y discontinuo. Entre la prohibición y la legalización se inserta una fase de tolerancia de los sindicatos por parte de los poderes públicos. Esta línea de evolución se puede detectar con carácter general en los países de nuestro entorno cultural y económico.

En España el primer texto que legaliza las asociaciones es el Decreto de 20 de noviembre de 1868, que reconocía "el derecho que asiste a todos los ciudadanos para constituir libremente asociaciones públicas". Hasta este momento las organizaciones obreras de carácter sindical vivieron o bien en la clandestinidad o en la semiclandestinidad de las sociedades de socorros mutuos.

El **reconocimiento constitucional** del derecho de asociación y reunión se produce en las constituciones de 1869 y de 1876.

La **Ley General de Asociaciones** de 1887 establece un marco legal mínimo para el movimiento sindical. UGT (Unión General de Trabajadores) se crea en 1888 y la CNT (Confederación Nacional del Trabajo) en 1910. Sin embargo, la legalización de las asociaciones sindicales a finales del siglo XIX no puede compararse a lo que supone el reconocimiento de la libertad sindical en los ordenamientos actuales.

El **paso del Código penal de 1848 al Código penal de 1870** está marcada por la aparente despenalización de las asociaciones por el **Decreto de 1868** y por la continuidad de la represión penal de la acción colectiva de los trabajadores. Por lo tanto, se puede considerar que se trataba de una semilegalización de las asociaciones sindicales, pues se reconocía su estructura orgánica, pero no se les permitía su funcionamiento normal.

La represión legal del movimiento obrero no se limita en España a las prácticas de lucha, sino que se extiende también a otras asociaciones, como es el caso del Decreto de disolución de la Internacional y la consideración de algunas organizaciones anarquistas como asociaciones ilegales por considerarlas contrarias a la moral pública.

La jurisprudencia española interpretó de forma restrictiva el ámbito de aplicación del delito de coligación a partir de la **Ley General de Asociaciones de 1887**.

La normalización del conflicto colectivo se produce con la Ley de 19 de mayo de 1908 sobre conciliación y arbitraje y la Ley de 27 de abril de 1909 de huelgas y coligaciones que derogaba el artículo 556 del Código penal de 1870. En estas normas se reconocía la libertad de huelga y el cierre patronal y se atribuía a las organizaciones profesionales la facultad de coordinar las huelgas y cierres patronales. En ningún caso se aceptaban las coacciones o amenazas.

Por otra parte, en cuanto al reconocimiento de la libertad de reunión y asociación, cabe destacar que la Constitución de 1 de junio de 1869 reconoce en el artículo 17 el derecho a reunirse pacíficamente y a asociarse para todos los fines de la vida humana que no sean contrarios al orden público.

La Constitución de 30 de junio de 1876 reconocía también en su artículo 13 los derechos de reunirse pacíficamente y de asociarse para los fines de la vida humana, pero remitía el desarrollo de su ejercicio a una futura **Ley de Asociaciones** que, como sabemos, no se promulgó hasta 1887.

La Constitución de 9 de diciembre de 1931 añadió a la serie de libertades propias de la parte dogmática de las constituciones liberales un extenso repertorio de derechos de contenido social y económico tendentes a hacer efectiva la protección estatal a los trabajadores. La Constitución de 1978 reconoce también los derechos de reunión y asociación.

3.3.2. La regulación actual del derecho de huelga

El artículo 28.2 de la Constitución Española reconoce el derecho a la huelga, considerándolo como un derecho fundamental y, por tanto, con una protección máxima (tutela a través de un procedimiento preferente y sumario ante los tribunales ordinarios y recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional). Regulación constitucional que se completa con lo dispuesto, con carácter preconstitucional, en el DLRT, parcialmente en vigor, conforme a lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981 (BOE de 25 de abril de 1981).

En cuanto a los **sujetos titulares del derecho de huelga**, la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981 aclara que lo son los trabajadores por cuenta ajena, con independencia de que estén o no afiliados a un sindicato y de que presten servicios en el ámbito privado o público, por cuanto la huelga implica precisamente el cese de la prestación de servicios por cuenta ajena. Titulares del derecho de huelga son, por otra parte, tanto los trabajadores españoles como los extranjeros autorizados para trabajar en España. No

Lectura complementaria

J. M. Ramírez (1980). Huelga y cierre patronal en la Constitución española. En *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del Prof. Bayón*. Madrid.

obstante, cabe tener en cuenta que ciertos colectivos de trabajadores de la Administración Pública tienen un trato especial a tales efectos: es el caso del personal civil dependiente de establecimientos militares (titular del derecho de huelga pero excluido del ámbito de aplicación del citado DLRT) y del personal de empresas de seguridad (que no puede intervenir en huelgas o conflictos laborales mientras esté ejerciendo sus funciones).

En el artículo 28.2 de la Constitución se señala que "se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad".

En el caso de los funcionarios públicos, y al margen de la polémica doctrinal existente en torno a su inclusión o no en el artículo 28.2 de la Constitución, el reconocimiento de su derecho a la huelga se encuentra en la Ley 30/1984, de medidas para la reforma de la función pública, aun cuando determinados funcionarios públicos tienen prohibido el ejercicio del derecho de huelga (es el caso, por ejemplo, de los miembros del Cuerpo Nacional de Policía y de las Fuerzas Armadas).

Por otra parte, dado que la huelga es un derecho, nadie puede verse obligado a seguirla. En tal sentido, el artículo 315 del Código penal castiga con penas de prisión y multa a los que, actuando en grupo o individualmente, pero de acuerdo con otros, coaccionen a otras personas para iniciar o continuar una huelga.

Cabe tener en cuenta, no obstante, que aunque se trate, como hemos visto, de un derecho individual de los trabajadores, su ejercicio debe ser forzosamente de carácter colectivo y es por ello que tanto en la convocatoria como en el desarrollo de la huelga ocupan un papel fundamental los representantes de los trabajadores y junto a ello, el ejercicio de la misma constituye, como vimos en un apartado anterior, una facultad integrante del derecho a la libertad sindical.

En cuanto al **contenido y límites del derecho de huelga**, la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981 señala que el citado derecho consiste en "colocar el contrato de trabajo en una fase de suspensión y de ese modo limitar la libertad del empresario, a quien se le veda contratar otros trabajadores y llevar a cabo arbitrariamente el cierre de la empresa [...]. El derecho constitucional de huelga se concede para que sus titulares puedan desligarse temporalmente de sus obligaciones jurídico-contractuales". Ello supone que el derecho de huelga no alcanza a aquellas actividades que pueden llevar a cabo los trabajadores para presionar al empresario pero que no implican la suspensión de su contrato de trabajo.

A este respecto, en el artículo 6 del DLRT se establece que:

- 1) El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, ni puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador durante la misma, incurriera en falta laboral.
- 2) Durante la huelga se entenderá suspendido el contrato de trabajo y el trabajador no tendrá derecho a salario.
- 3) El trabajador en huelga permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador. El trabajador en huelga no tendrá derecho a la prestación por desempleo, ni a la económica por incapacidad laboral transitoria.
- 4) Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quieran sumarse a la huelga.
- 5) En tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa a tiempo de ser comunicada la misma, salvo caso de incumplimiento de las obligaciones contenidas en el apartado número siete de este artículo.
- 6) Los trabajadores en huelga podrán efectuar publicidad de la misma, en forma pacífica, y llevar a efecto recogida de fondos sin coacción alguna.
- 7) El comité de huelga habrá de garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa. Corresponde al empresario la designación de los trabajadores que deban efectuar dichos servicios".

A lo que cabe añadir que los intereses que hay que defender con el ejercicio del derecho de huelga son los de carácter profesional o laboral, esto es, aquellos vinculados al trabajador en cuanto sujeto del contrato de trabajo y miembro del personal de la empresa (Montoya Melgar), lo que supone, por otra parte, que determinadas huelgas sean consideradas como **ilegales**, conforme a lo establecido en el artículo 11 del DLRT:

- a) La huelga que se inicie o se sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores.
- b) La huelga de solidaridad o apoyo, salvo que afecte al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan.
- c) La huelga que tenga por objeto alterar, dentro de su periodo de vigencia, lo pactado en un convenio colectivo o lo establecido por laudo. Sin embargo, no es ilegal la huelga promovida durante la vigencia de un convenio para modificar su contenido cuando éste haya sido incumplido por el empresario o hayan cambiado radicalmente las circunstancias en las que se pactó el convenio.
- d) La huelga que se produzca contraviniendo lo dispuesto en el DLRT o lo expresamente pactado en un convenio colectivo para la solución de conflictos.

Y junto a ello, el artículo 7.2 del DLRT considera como "**abusivas o ilícitas**" los siguientes tipos de huelga (siguiendo a Montoya Melgar):

Sentencias

En este ámbito podéis consultar las sentencias del Tribunal Constitucional 11, 33, 35, 45, 104 a 106, 123 a 126, 198 y 223/1998, 254/1988 y 37/1998.

- 1) Las huelgas rotatorias, esto es, aquellas llevadas a cabo por distintos grupos de trabajadores que se suceden o turnan.
- 2) Las huelgas efectuadas por trabajadores ocupados en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo de la empresa.
- 3) Las huelgas de celo o reglamento, huelgas impropias, en cuanto que en ellas no hay un auténtico cese colectivo en el trabajo, sino una perturbación de éste.
- 4) Los actos de alteración colectiva en el trabajo distintos de la huelga.

En estos casos de huelgas "abusivas o ilícitas" juega la presunción *iuris tantum* de la ilicitud de las mismas, sin perjuicio de la prueba en sentido contrario a cargo de los trabajadores.

Finalmente, también cabe citar los supuestos de huelga intermitente y de huelga con ocupación de locales de trabajo. La primera se considera lícita, salvo que el empresario pruebe la ilicitud o abuso, demostrando que la huelga produjo un daño grave e irrazonablemente desmedido (sentencias del Tribunal Constitucional 72/1982, de 2 de diciembre y 41/1984, de 21 de marzo). La segunda es calificada como ilícita por el DLRT; sin embargo, el Tribunal Constitucional ha interpretado restrictivamente este supuesto, considerando que sólo existe ocupación ilegal de los locales de la empresa cuando se vulnera la libertad de las personas o el derecho sobre los bienes, creando un notorio peligro de violación de derechos o de desorden en la empresa (sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981).

Finalmente, cabe tener en cuenta que la calificación de la huelga como ilegal, abusiva o lícita corresponde a la jurisdicción social, una vez producida aquélla, al reclamar los trabajadores huelguistas frente a las sanciones impuestas por el empresario por participar en la huelga.

Por otra parte, hay que responder a la siguiente cuestión: **¿qué procedimiento cabe seguir para ejercer válidamente el derecho de huelga?** De nuevo, la regulación se encuentra en el DLRT y se estructura siguiendo varias fases: a) declaración de la huelga; b) desarrollo de la huelga; c) supuestos especiales, y d) efectos de la huelga.

a) En relación con la primera de las fases citadas, cabe señalar que la declaración de huelga puede proceder de la representación de los trabajadores, mediante una decisión adoptada por mayoría, o de los trabajadores, mediante mayoría simple. La decisión, en ambos casos, debe hacerse constar en acta.

Partiendo de ello, los representantes de los trabajadores notificarán por escrito la declaración de huelga al empresario o empresarios afectados y a la autoridad laboral, con un preaviso de al menos cinco días naturales respecto del inicio de la huelga (plazo que se amplía a los diez días en el caso de empresas encargadas de servicios públicos, exigiéndose además que los representantes de los trabajadores den la publicidad necesaria para que la realización de la huelga pueda ser conocida por los usuarios del servicio de que se trate). En el escrito citado deben recogerse los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas para resolver el conflicto, la fecha de inicio y la composición del comité de huelga.

Sentencias

En este ámbito podéis consultar las sentencias del Tribunal Constitucional 72/1982, de 2 de diciembre (BOE de 29 de diciembre) y 41/1984, de 21 de marzo (BOE de 25 de abril).

Sentencias

En este ámbito podéis consultar la sentencia del Tribunal Constitucional 13/1986, de 30 de enero (BOE de 12 de febrero).

A este respecto, cabe tener en cuenta que el desarrollo de la huelga queda en manos del denominado comité de huelga, formado por un máximo de doce personas (trabajadores todos ellos del propio centro o centros de trabajo afectados por la huelga y elegidos por los propios trabajadores) y al que corresponde participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto.

b) Fase de desarrollo de la huelga: en este ámbito deben tenerse en cuenta varios elementos:

- Los trabajadores huelguistas pueden hacer publicidad de la huelga en forma pacífica y llevar a efecto recogidas de fondos sin coacción alguna. Obviamente, el empresario debe respetar el ejercicio del derecho de huelga: la limitación o impedimento de tal derecho, con engaño o abuso de estado de necesidad, constituye un delito (artículo 315 del Código penal).
- Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quieran sumarse a la huelga. Asimismo, el empresario no puede sustituir a los trabajadores huelguistas por trabajadores (incluidos los que prestan servicios para empresas de trabajo temporal) que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma. Tampoco es posible sustituir tales trabajadores por trabajadores pertenecientes a otros centros de trabajo de la empresa o por trabajadores de categoría superior (sentencia del Tribunal Constitucional 123/1992, de 28 de septiembre).
- El comité de huelga ha de garantizar durante la huelga la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa.
- Y junto a todo a lo anterior, desde el momento del preaviso y durante la huelga, el comité de huelga y el empresario deberán negociar para llegar a un acuerdo, sin perjuicio de que en cualquier momento los trabajadores puedan dar por terminada aquélla. El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo. Asimismo, la Inspección de Trabajo puede ejercer como mediadora durante el desarrollo de una huelga.

c) Como supuesto especial cabe citar el casos de servicios esenciales de la comunidad, en los que se plantea la forma de ejercer el derecho de huelga en servicios sin los cuales peligraría la vida, la salud y la satisfacción de las necesidades básicas de las personas (esto es, servicios cuya finalidad consiste en satisfacer derechos fundamentales y bienes protegidos constitucionalmente, que prevalecen sobre el derecho de huelga). Concepto de servicio esencial que, por otra parte, no se corresponde necesariamente con el de servicio público.

Lectura complementaria

E. González (1992). *Derecho de huelga y servicios de mantenimiento y seguridad en la empresa*. Madrid.

Ejemplo

En este ámbito de los servicios esenciales podéis consultar las sentencias del Tribunal Constitucional 26/1981, de 17 de julio; 51/1986, de 24 de abril; 53/1986, de 5 de mayo; 27/1989, de 3 de febrero; 43/1990, de 15 de marzo y 123/1990, de 2 de julio.

En este supuesto, el ejercicio de derecho de huelga estará sometido a unos condicionantes especiales:

- La autoridad competente determinará por Decreto, y de modo genérico, los servicios mínimos que la huelga debe respetar. El propio Decreto atribuirá al Gobierno o a sus delegados, a las autoridades autonómicas o municipales, según los casos, la especificación, mediante resolución motivada, de tales servicios mínimos. Tal determinación puede ir precedida de negociaciones entre empresarios y comités de huelga, aun cuando las mismas no vinculan a la autoridad competente.
- Y junto a ello, la designación de los concretos trabajadores que han de mantener los servicios mínimos corresponde a la dirección de las empresas afectadas, que puede nombrar incluso a trabajadores huelguistas o a afiliados a un sindicato convocante, siempre y cuando no se incurra en arbitrariedad (sentencia del Tribunal Constitucional 123/1990, de 2 de julio).

Finalmente, el artículo 10 del DLRT prevé la posibilidad de un arbitraje obligatorio establecido por el Gobierno cuando se considere necesario, teniendo en cuenta la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional.

d) Por último, en cuanto a los efectos de la huelga, éstos son distintos según aquélla sea calificada como lícita o ilícita.

Si se trata de lo primero, y tal y como vimos anteriormente, se producirá la suspensión del contrato de trabajo y no cabrá sanción alguna, salvo que el trabajador incurriera durante la huelga en falta laboral. Todo ello supone, en definitiva, que el trabajador no percibirá el salario y, a efectos de Seguridad Social, se encontrará en situación de alta especial, esto es, que no existe obligación de cotizar ni por parte del trabajador ni del empresario, y el trabajador no tendrá derecho a la prestación por incapacidad temporal ni a la protección por desempleo.

En cambio, si se trata de una huelga ilícita, cabe la imposición de sanciones disciplinarias, incluido el despido (este último en los casos de realización de actos gravemente ilícitos por parte del trabajador huelguista, en la medida en que la conducta sea subsumible en el despido disciplinario recogido en el artículo 54 del ET. Asimismo, en este caso pueden generarse responsabilidades indemnizatorias por los daños causados a cargo de los trabajadores huelguistas y de los convocantes de la huelga (e incluso puede determinar la exigencia de responsabilidad penal a los convocantes y huelguistas por coaccionar a los no huelguistas o por atentar contra las personas o contra el patrimonio empresarial o de terceros).

Lectura complementaria

S. Torrente (1996). *El ejercicio del derecho de huelga y los servicios esenciales*. Barcelona.

Lectura complementaria

F. Ferrando (1999). *Los efectos de la huelga en el contrato de trabajo*. Pamplona.

Resumen

En este módulo hemos analizado las líneas generales que caracterizan las instituciones básicas del ámbito individual y colectivo del Derecho del Trabajo, esto es, el tipo de trabajo objeto de regulación, la figura del contrato de trabajo (tanto su constitución como su eventual modificación, suspensión y extinción), las formas de representación de los trabajadores en la empresa, el convenio colectivo y el derecho de huelga. Análisis que, por otra parte, hemos llevado a cabo tanto desde una perspectiva histórica como de regulación vigente, por cuanto ello nos garantiza, sin duda alguna, una visión más completa de las citadas instituciones así como de los problemas que las mismas plantean.

Partiendo de ello cabe realizar dos consideraciones generales, a modo de conclusión:

1) Desde la perspectiva de la regulación vigente, el contrato de trabajo, a pesar de los retos a los que el Derecho del Trabajo se ha enfrentado en los últimos años y se enfrentará en el futuro, continúa constituyendo una institución clave de aquél, ya que no hay duda que su objeto continúa siendo el trabajo voluntario, de carácter personal, por cuenta ajena, dependiente y remunerado.

2) Desde una perspectiva histórica, si bien la norma colectiva profesional –el convenio colectivo– apareció como una nueva actividad productora del derecho y su reconocimiento como fuente jurídica implicó la transición a un periodo de consolidación del Derecho del Trabajo como disciplina jurídica, actualmente, no hay duda alguna de que constituye el instrumento clave de conformación de las relaciones laborales. La confirmación de ese hecho se encuentra en que uno de los objetivos fundamentales de las últimas reformas laborales, especialmente las de 1994 y 1997, fue incrementar y enriquecer el papel del convenio colectivo como fuente reguladora de las relaciones laborales.

Todo ello confirma, tal y como hemos ido viendo a lo largo de este módulo, que las instituciones clave del Derecho del Trabajo son, esencialmente, el contrato de trabajo y el convenio colectivo.

A título de mero recordatorio, en este módulo hemos analizado cuestiones tales como:

a) Desde una perspectiva individual:

- Concepto y evolución histórica del trabajo objeto de regulación por parte del Derecho del Trabajo: el trabajo voluntario, personal, dependiente, por cuenta ajena y remunerado.

- El concepto, elementos y forma del contrato de trabajo, así como los sujetos implicados en el mismo: delimitación de los conceptos "trabajador" y "empresario".
- Las características y requisitos que exigen las modalidades contractuales actualmente existentes.
- Las vicisitudes a las que puede enfrentarse un contrato de trabajo: la movilidad funcional y geográfica y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- Las causas de suspensión y de extinción del contrato de trabajo.

b) Desde una perspectiva colectiva:

- Las fórmulas paritarias, la representación profesional en el régimen republicano, el Proyecto de Ley de intervención obrera, los jurados de empresa y los enlaces sindicales.
- La regulación vigente de la representación unitaria y de la representación sindical.
- La evolución histórica del convenio colectivo (bases de trabajo, pactos colectivos de trabajo, etc.).
- El concepto, características, sujetos negociadores y contenido de los convenios colectivos.
- La penalización de las coligaciones.
- La regulación vigente del derecho de huelga (sujetos legitimados, procedimiento de convocatoria, desarrollo, efectos sobre el contrato de trabajo).

Abreviaturas

AN Audiencia Nacional

CC Código civil

DLRT Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

ET Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

LOLS Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

OIT Organización Internacional del Trabajo

TC Tribunal Constitucional

TS Tribunal Supremo

Glosario

ajenidad *f* Una de las notas que caracterizan el trabajo objeto del Derecho del Trabajo. Comporta que tanto el resultado del trabajo, es decir, la titularidad originaria sobre los frutos del trabajo, como los riesgos en la ejecución del mismo, revierten en persona distinta del trabajador, siendo esa persona el empresario.

bases de trabajo *f* Las bases que adoptaban, de acuerdo con la Ley de contrato de trabajo de 1931, los jurados mixtos o comisiones paritarias legalmente reconocidas al efecto, determinantes de las condiciones de mínima protección para los trabajadores sobre salarios, jornadas, descansos, garantías de estabilidad, medidas de previsión y demás que puedan estipularse en los contratos de trabajo.

comité de empresa *m* Órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

comités paritarios *f pl* Instituciones de derecho público con el fin primordial de regular la vida de la profesión o grupo de profesiones que corresponda.

convenio colectivo *m* Pacto o acuerdo suscrito de modo típico entre los representantes de los trabajadores y el empresario o representantes del empresario, a través del cual se fijan las condiciones de trabajo que han de regir en su ámbito de aplicación.

delegados de personal *m pl* Representantes de los trabajadores en empresas o centros de trabajo que cuenten con menos de 50 y más de 10 trabajadores. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría.

dependencia *f* Es una de las notas que caracterizan el trabajo objeto del Derecho del Trabajo. Exige que la prestación de servicios del trabajador debe tener lugar dentro del ámbito de la organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empresario o empleador.

empresario *m* Persona física o jurídica o comunidad de bienes que recibe la prestación de servicios de un trabajador. Es irrelevante su carácter público o no, su dimensión, la actividad empresarial a la que se dedique, el que tenga o no ánimo de lucro, etc.

jurados mixtos *m pl* Son instituciones de derecho público encargadas de regular la vida de la profesión y de ejercer funciones de conciliación y arbitraje.

representación sindical *f* Órgano de representación de los trabajadores afiliados a un sindicato en una determinada empresa o centro de trabajo. Representan a cada organización sindical legalmente constituida, en una empresa o centro de trabajo. Son las secciones sindicales y los delegados sindicales.

representación unitaria *f* Aquella que representa a todos los trabajadores de la empresa o del centro de trabajo, con independencia de que estén afiliados o no a un sindicato. Sus miembros son elegidos por y entre los trabajadores de la empresa y son los delegados de personal y los comités de empresa.

secciones sindicales *f pl* La representación de los sindicatos en cada empresa, esto es, agrupan a todos los trabajadores afiliados a un determinado sindicato. En la empresa o centro de trabajo donde presten servicios más de 250 trabajadores, las secciones sindicales constituidas y que representen a sindicatos que tengan presencia en el comité de empresa estarán representadas, a todos los efectos, por delegados.

trabajador *m* Persona física que presta sus servicios de forma personal, voluntaria, dependiente, por cuenta ajena y remunerada.

Bibliografía

Bibliografía básica

Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo, F, y García Murcia, J. (2003). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.

En esta obra se recogen de una forma amplia todas las cuestiones vinculadas a los aspectos colectivos del Derecho del Trabajo, desde todas sus perspectivas (representación de los trabajadores, negociación colectiva, etc.).

Montoya Melgar, A. (2003). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.

En esta obra se recogen todas las cuestiones vinculadas a los aspectos colectivos del Derecho del Trabajo desde todas sus perspectivas.

Ojeda Avilés, A. (1998). *Compendio de Derecho Sindical*. Madrid: Tecnos.

En esta obra se recogen, de una manera minuciosa, todas las cuestiones vinculadas a los aspectos colectivos del Derecho del Trabajo desde todas sus perspectivas.

Sala Franco, T. y Albiol Montesinos, I. (2000). *Compendio de Derecho Sindical*. Valencia: Tirant lo Blanch.

En esta obra se recogen de una forma minuciosa todas las cuestiones vinculadas a los aspectos colectivos del Derecho del Trabajo, desde todas sus perspectivas (representación de los trabajadores, negociación colectiva, etc.).

Bibliografía complementaria

Gallart Folch, A. (1936). *Derecho español del trabajo*. Madrid: Labor.

Hepple, B. (Comp.). (1986). *La formación del Derecho del Trabajo en Europa. Análisis comparado de nueve países hasta 1945*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Martín Valverde, A. (1987). La formación del Derecho del Trabajo en España. En AA.VV. *La legislación social en la Historia de España. De la Revolución Liberal a 1936*. Madrid: Congreso de los Diputados.

Montoya, A. (1965). *El poder de dirección del empresario* (p. 62). Madrid.

Montoya Melgar, A.(1992) *Ideología y lenguaje en las primeras leyes laborales de España (1873-1978)*. Madrid: Civitas.

La Villa Gil, L. E. (1969) El Derecho del Trabajo en la IIª República. *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid*.

Normativa básica

Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

