
Relaciones laborales y derecho

PID_00273533

Carolina Gala Durán
María Jesús Espuny Tomás

Tiempo mínimo de dedicación recomendado: 9 horas



**Carolina Gala Durán**

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat Autònoma de Barcelona.

**María Jesús Espuny Tomás**

Profesora emérita de Historia del Derecho y de las Instituciones. Departamento de Derecho Público y de Ciencias Historicojurídicas. Universitat Autònoma de Barcelona.

El encargo y la creación de este recurso de aprendizaje UOC han sido coordinados por la profesora: Beatriz Sora Miana (2020)

Primera edición: febrero 2020

Autoría: Carolina Gala Durán, María Jesús Espuny Tomás

Licencia CC BY-NC-ND de esta edición, FUOC, 2020

Av. Tibidabo, 39-43, 08035 Barcelona

Realización editorial: FUOC



Los textos e imágenes publicados en esta obra están sujetos –excepto que se indique lo contrario– a una licencia de Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada (BY-NC-ND) v.3.0 España de Creative Commons. Podéis copiarlos, distribuirlos y transmitirlos públicamente siempre que citéis el autor y la fuente (FUOC. Fundación para la Universitat Oberta de Catalunya), no hagáis de ellos un uso comercial y ni obra derivada. La licencia completa se puede consultar en <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.es>

Índice

| | |
|---|-----------|
| Introducción..... | 5 |
| Objetivos..... | 7 |
| 1. El objeto del derecho del trabajo: pasado y presente..... | 9 |
| 1.1. El dogma liberal: desaparición de los gremios y proclamación de la libertad de industria y de comercio | 9 |
| 1.2. La codificación de la legislación de trabajo | 10 |
| 1.3. El objeto del derecho del trabajo en la actualidad | 13 |
| 1.3.1. La voluntariedad | 15 |
| 1.3.2. La dependencia o subordinación | 15 |
| 1.3.3. La ajenidad | 16 |
| 1.3.4. La remuneración | 16 |
| 1.3.5. El carácter personal de la prestación de servicios | 17 |
| 1.3.6. Las exclusiones de la normativa laboral y las relaciones laborales de carácter especial | 18 |
| 1.4. Las fuentes del derecho del trabajo | 20 |
| 2. El contrato de trabajo..... | 23 |
| 2.1. Del arrendamiento de servicios al contrato de trabajo | 23 |
| 2.2. La figura del contrato de trabajo en la actualidad | 25 |
| 2.2.1. Concepto y elementos | 25 |
| 2.2.2. La forma del contrato | 27 |
| 2.2.3. Las partes del contrato de trabajo: trabajador y empresario | 28 |
| 2.2.4. Las modalidades del contrato de trabajo | 29 |
| 2.2.5. Las modificaciones del contrato de trabajo | 32 |
| 2.2.6. Las causas de suspensión del contrato de trabajo | 34 |
| 2.2.7. Las causas de extinción del contrato de trabajo | 37 |
| 3. Los poderes del empresario..... | 41 |
| 4. La forma de representación de los trabajadores en la empresa..... | 44 |
| 4.1. Perspectiva histórica | 44 |
| 4.2. La regulación vigente: la representación unitaria y la representación sindical | 47 |
| 4.2.1. La representación unitaria: los delegados de personal y el comité de empresa | 49 |
| 4.2.2. La representación sindical: las secciones sindicales y los delegados sindicales | 62 |

| | |
|--|-----|
| 5. El convenio colectivo | 69 |
| 5.1. Precedentes históricos del convenio colectivo | 69 |
| 5.2. La regulación vigente | 70 |
| 5.2.1. Concepto, características, funciones y tipología de los convenios colectivos | 70 |
| 5.2.2. Partes negociadoras y procedimiento de negociación ... | 76 |
| 5.2.3. El contenido del convenio colectivo | 81 |
| 5.2.4. Otras cuestiones de interés vinculadas a la figura del convenio colectivo | 85 |
| 6. La huelga y el cierre patronal | 88 |
| 6.1. Evolución histórica y reconocimiento del derecho de huelga | 88 |
| 6.2. La regulación actual del derecho de huelga | 90 |
| 6.2.1. Los titulares del derecho de huelga | 91 |
| 6.2.2. El contenido del derecho de huelga | 91 |
| 6.2.3. La huelga ilegal | 92 |
| 6.2.4. Las huelgas abusivas o ilícitas | 93 |
| 6.2.5. La huelga intermitente y la huelga con ocupación de locales | 93 |
| 6.2.6. El procedimiento de ejercicio del derecho de huelga | 94 |
| 6.2.7. El cierre patronal | 97 |
| Resumen | 98 |
| Actividades | 101 |
| Ejercicios de autoevaluación | 102 |
| Solucionario | 105 |
| Abreviaturas | 108 |
| Glosario | 109 |
| Bibliografía | 110 |

Introducción

La finalidad de este módulo es el análisis de las relaciones laborales desde la perspectiva del derecho y, en consecuencia, dicho análisis se centrará en las instituciones clave del derecho del trabajo, tanto desde una perspectiva individual –que gira en torno a la figura del contrato de trabajo y, por consiguiente, alrededor del trabajador y el empresario–, como colectiva –aquella que engloba aspectos tales como la representación profesional de los trabajadores, el convenio colectivo, el derecho de huelga y el cierre patronal.

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 estas 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 de trabajo.

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 solo el concepto de contrato de trabajo sino también sus elementos, forma, sujetos implicados y modalidades contractuales. Y junto a ello, abordaremos los importantes cambios o vicisitudes a que puede enfrentarse un contrato de trabajo y que pueden plasmarse tanto en un cambio de las funciones a desempeñar por parte del 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 solamente 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 representantes sindicales (secciones sindicales y delegados sindicales), los sindicatos y las asociaciones empresariales, y en el que confluyen distintas fuentes reguladoras tales como la propia CE, la LOLS, el ET 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, vigencia, etc.).

Y, finalmente, y desde una lógica distinta a la anterior –la del conflicto–, estudiaremos los distintos elementos que conforman otras instituciones también clave del derecho del trabajo actual, como son el ejercicio del derecho de huelga y el cierre patronal.

Los trabajadores

Las expresiones «el trabajador» y «los trabajadores» son una referencia genérica al colectivo integrado por el conjunto de los trabajadores y las trabajadoras.

Objetivos

El análisis de las instituciones clave, tanto individuales como colectivas, del derecho del trabajo, desde una perspectiva histórica y de regulación vigente, permitirá identificar los siguientes aspectos en el marco de las relaciones laborales:

Desde la perspectiva individual: delimitar la figura clave del contrato de trabajo. Y de una forma más concreta:

1. 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, 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.
2. El concepto, elementos y forma del contrato de trabajo, así como los sujetos implicados en el mismo: la delimitación de los conceptos de «trabajador» y «empresario».
3. Las características y requisitos que exigen las modalidades contractuales actualmente existentes (por tiempo indefinido y de duración determinada).
4. 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.
5. Finalmente, las causas de suspensión y de extinción del contrato de trabajo.

Desde la perspectiva colectiva: 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 analizarán cuestiones como las siguientes:

1. El concepto y la evolución histórica de la representación profesional de los trabajadores.

2. 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.
3. El concepto y la evolución histórica de una figura clave en el marco laboral, como es el convenio colectivo, sometido en los últimos años a importantes reformas.
4. La regulación actual del convenio colectivo, así como los sujetos negociadores de los mismos, el contenido y la tipología de convenios, y su procedimiento de negociación.
5. El derecho de huelga: su evolución histórica, los tipos de huelga y la forma de llevar a cabo adecuadamente su ejercicio.
6. La regulación actual de la figura del cierre patronal.

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 objeto del derecho del trabajo: pasado y presente

1.1. El dogma liberal: desaparición de los gremios y proclamación de la libertad de industria y de comercio

Las relaciones laborales derivadas de la gran industria no existían en el **Antiguo Régimen**. Los contratos agrarios de diferentes tipos regulaban las relaciones laborales agrarias dentro de las relaciones señoriales. Las ordenanzas gremiales normalizaban las relaciones laborales artesanales o mercantiles, muy diferentes entre unos oficios y otros. Algunas ordenanzas municipales integraban también la regulación de las relaciones laborales. El **sistema gremial** limitaba la libertad individual y la producción:

- No se podía ejercer ningún oficio si no se pertenecía a un gremio.
- Los maestros ejercen la dirección y el gobierno debido a que ocupan la posición más alta de la escala jerárquica.
- Las ordenanzas gremiales reglamentaban las relaciones de trabajo con un contenido cerrado a la negociación.

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

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. 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. La producción en talleres y fábricas provoca un cambio trascendental en la organización del trabajo. El taller del artesano perdió su hegemonía al tiempo que se derogaban sus privilegios y ordenanzas y desaparecía su tradicional estructura laboral.

En Francia, la **ley llamada «Le Chapelier»** marcó el camino para la abolición de las corporaciones profesionales y para la constitución de asociaciones o grupos similares. En España, el conde de Toreno propuso a las Cortes de Cádiz en 1813 que se

«podrían establecer fábricas o artefactos de cualquier clase que sean sin necesidad de permiso ni licencia alguna, sujetándose solamente a las reglas de policía adoptadas en los pueblos para su seguridad».

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.

El modelo contractual, en vez de dar origen a una igualdad real, se limitaba a subrayar los derechos de propiedad del empleador y el mayor poder económico que tenía para dictar los términos del contrato. 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.

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: a la **explotación del trabajador**.

La realidad diaria se encargaba de demostrar el **predominio absoluto del capital** y de la voluntad del empresario como única fuente real del contrato de trabajo.

1.2. La codificación de la legislación de trabajo

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, siguiendo el modelo francés, arrendamiento de servicios.

Se regularon por los mismos principios jurídicos que otros contratos. Los preliminares del nuevo modelo contractual como realidad diferente y autónoma comenzaron a plantearse en la legislación de los países del *civil law* y en los precedentes judiciales de los sistemas de *common law*.

En los países de *civil law* este proceso se produjo mediante la inserción en el modelo de la *locatio conductio* en los diferentes Códigos civiles (Código napoleónico de 1804, Código italiano de 1865, Código alemán de 1896). En estos Códigos, no se examinaba un contrato autónomo de contrato de trabajo, sino que se contemplaba la relación laboral como una *locatio conductio operis faciendi*, pero solo en el sentido de que tanto prestar un trabajo como arrendar tierras o bienes muebles constituían parte de «arrendamientos».

Los conceptos del derecho romano no tuvieron influencia en los países de *common law*. El contrato de servicio entre amo y sirviente (*master and servant*) no se produjo hasta bien avanzada la Revolución Industrial, alrededor de 1927. A mediados del siglo XIX, los tribunales desarrollaron el concepto general de contrato de servicio. A partir de 1875, se empieza a plantear un nuevo concepto para el intercambio libremente negociado entre contratantes iguales.

El trabajador en el arrendamiento de servicios trabajaba por una decisión libre con una contraprestación económica o salario. Las condiciones de trabajo, de acuerdo con las ideas liberales, suponían una relación diferenciada con una regulación independiente pero no específica, asentada sobre ideas y principios propios, como será más tarde la legislación del trabajo y el derecho del 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 uno a otro estadio normativo son la generalización de la regulación diferenciada y específica del trabajo libre y por cuenta ajena a todos los grupos y sectores profesionales, y de otro, el reconocimiento de validez legal a los acuerdos colectivos o paritarios de una u otra clase.

El modelo contractual, en vez de dar origen a una igualdad real, se limitaba a subrayar los derechos de propiedad del empleador y el mayor poder económico que tenía para dictar los términos del contrato.

La negociación colectiva y la legislación protectora evolucionaron, posteriormente, fuera del marco de la *locatio conductio* del *civil law* y del contrato servicio del *common law*.

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:

- 1) Igualdad estricta de los contratantes.
- 2) Abstencionismo normativo del Estado en las relaciones entre particulares.
- 3) Entendimiento directo de los individuos en el mercado sin mediaciones.
- 4) No se aceptan interferencias colectivas.

Los principios liberales vertidos por los Códigos civiles no dejaban de proclamar la libertad e igualdad de las partes en la determinación del contenido del contrato, pero un singular mecanismo unido a las leyes del mercado dejaba sin contenido los propósitos igualitarios.

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.

El Código de trabajo se promulga mediante el Real decreto ley de 23 de agosto de 1926, siendo ministro de Trabajo Eduardo Aunós Pérez, durante la dictadura de Primo de Rivera:

- Pretende ser un conjunto armónico, coherente y sistemático.
- Consta de cuatro libros:
 - Contrato de trabajo
 - Contrato de aprendizaje
 - Accidentes de trabajo
 - Tribunales industriales
- Es un código parcial que no contiene todo el derecho del trabajo.
- No recoge las leyes de descanso dominical, jornada máxima, mujeres y niños e inspección de trabajo, que continúan vigentes.

Códigos industriales

La codificación del derecho del trabajo comenzó durante la segunda mitad del siglo XIX en el resto de Europa: Códigos industriales de Austria (1859), de Alemania (1869), Gran Bretaña (1878 y 1901) o Francia (1910 y 1912), Rusia (1918 y 1922), Méjico (Estado de Puebla, 1921), Argentina (1921), Chile (1921) o Cuba (1925), entre otros Estados.

Los **obstáculos formales** para la codificación del derecho laboral son:

- 1) **Extensión desmesurada de la materia**, lo que hace imposible codificar todos los preceptos laborales que continuamente aparecen.
- 2) **Inestabilidad o movilidad normativa**; las leyes laborales no pueden ofrecer la sedimentación de las leyes civiles.
- 3) **Falta de orden** y sistemática que aparece en algunos proyectos de refundición o recopilación.

Pueden distinguirse tres grupos de países en relación con sus experiencias en la codificación laboral:

- 1) Los que no tienen Código (Inglaterra).
- 2) Los que han fragmentado la codificación laboral en los códigos comunes (Alemania, Suiza e Italia).
- 3) Los que tienen un Código de trabajo. Dentro de este grupo, se han de incluir aquellos países donde si bien no hay Código se han hecho intentos para codificar el derecho laboral (Francia, Rusia, Méjico, Chile, Brasil).

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 legislación sobre industrias insalubres y peligrosas y la legislación sobre seguridad y prevención de riesgos.

La doctrina califica este intento de codificación precoz del que resultó un proyecto incompleto. La Ley de Contrato de Trabajo de 1931 da un golpe de gracia al Código de trabajo de 1926 concentrado en torno a 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.

1.3. El objeto del derecho del trabajo en la actualidad

En este ámbito, y teniendo presente la evolución histórica abordada en los apartados precedentes, debemos partir de un determinado elemento: ¿cuál es el modelo de relaciones laborales actualmente existente desde una perspectiva jurídica? O, en otras palabras, **¿de qué se ocupa el derecho del trabajo en estos momentos, ya iniciado el siglo XXI?**

A este respecto, cabe señalar que, en los últimos años, se ha constatado con especial claridad que el derecho del trabajo se enfrenta a una serie de factores o retos –vinculados especialmente a las necesidades y evolución del sistema económico–, la denominada **globalización económica** y el poder de los **mercados**, así como a las **exigencias derivadas del desarrollo de las nuevas tecnologías**, que han puesto en duda su propia pervivencia o, como mínimo, su modelo clásico, industrial o fordista, estructurado en torno al trabajador típico o modelo (cuya necesidad de protección dio lugar al nacimiento del propio derecho del trabajo) y en torno a la figura del contrato de trabajo.

Como ejemplos de la gran influencia que han tenido dichos factores –principalmente los económicos– en los últimos tiempos, basta señalar que estos han fundamentado y condicionado, sin duda, las importantes reformas laborales llevadas a cabo en España en los años 2010, 2011 y 2012, así como la reforma de la pensión de jubilación del año 2011.

Por tanto, y centrándonos en la perspectiva individual del trabajador, en los últimos tiempos se ha producido la aparición y proliferación de tipos de trabajadores con características distintas –o con las mismas características pero claramente matizadas– de las del trabajador típico o modelo, objeto de protección tradicional por parte del derecho del trabajo, esto es, aquel que realiza un trabajo voluntario y personal, dependiente, por cuenta ajena y remunerado.

Lo que entendemos por **trabajador típico o modelo** aparece reflejado en el artículo 1.1 del ET, en el que se señala lo siguiente:

«La presente ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario».

En cambio, los otros tipos de trabajadores se denominan, con una terminología de alcance casi generalizado, **trabajadores atípicos**, y presentan una tipología interna muy variada. Entre ellos, se encuentran:

- los que prestan servicios en procesos de descentralización productiva,
- los contratados por empresas de trabajo temporal,
- los contratados temporales, los trabajadores a tiempo parcial,
- los trabajadores autónomos económicamente dependientes,
- los trabajadores que prestan sus servicios a través de plataformas (Uber, Deliveroo, Glovo...),
- etc.

Por otra parte, también se ha constatado una **limitación del ámbito subjetivo** de aplicación del derecho del trabajo –en sentido estricto, sin incluir la normativa relativa a la prevención de riesgos laborales, que no sigue esta tendencia–, que se muestra en dos ámbitos:

1) En una evolución normativa encaminada tanto a la limitación de presunciones de laboralidad de las relaciones que pueden existir entre dos sujetos (prestando uno de ellos un servicio para el otro a cambio de una remuneración) como a la exclusión expresa del marco de lo laboral de determinados colectivos de trabajadores (es el caso, entre otros, de los agentes de seguros, agentes mercantiles o de los transportistas con vehículo propio de mayor tonelaje). También cabe citar aquí la regulación de la figura de los trabajadores autónomos económicamente dependientes (conocidos como trades).

2) En una evolución jurisprudencial más atenta a la voluntad de las partes y a las circunstancias específicas de cada situación, en la que, en definitiva, se revaloriza el papel de la voluntad de las partes como elemento calificador de la naturaleza del contrato que las une.

Limitación del ámbito subjetivo del derecho del trabajo que, entre otras consecuencias, ha dado lugar a un desarrollo del **trabajo autónomo**, especialmente el vinculado a los fenómenos de descentralización productiva y a las nuevas tecnologías, y que desde la perspectiva jurídica se plasmó en la aprobación, en el año 2007, del ETA, donde, por primera vez, se regularon los derechos y deberes de los trabajadores autónomos, ya sean ordinarios o económicamente dependientes.

No obstante, la cuestión esencial que nos ocupa es si todo ello significa que el objeto del derecho del trabajo ha variado y, por tanto, su futuro se encuentra bajo interrogantes. La respuesta a esta importante pregunta es negativa, y ello tanto desde una perspectiva general como concreta.

En efecto, desde una perspectiva general, si bien existen autores que defienden que los retos a los que se enfrenta actualmente el derecho del trabajo no varían en modo alguno sus características, protagonistas y ámbito de actuación o que, desde la perspectiva contraria, pronostican la desaparición del mismo como rama jurídica autónoma y su consecuente vuelta al ámbito del derecho civil, la postura mayoritaria considera que la viabilidad del derecho del trabajo y su papel en el sistema de relaciones laborales está garantizada, aun cuando el mismo deberá sufrir –y está sufriendo– importantes transformaciones para adaptarse a los nuevos retos a los que se enfrenta.

Desde una perspectiva más concreta, ello supone que el objeto del derecho del trabajo sigue siendo, en esencia, el que resulta de la propia evolución histórica examinada en el apartado anterior, esto es, sigue siendo el trabajo que se presta voluntariamente, de forma personal, por cuenta ajena (concepto de *ajenidad*), dependiente (nota de *dependencia* o *subordinación*) y con carácter remunerado. Por otra parte, este trabajo 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?** Analicemos esta cuestión con un cierto detalle.

1.3.1. La voluntariedad

En primer lugar, 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. Esta exigencia deriva de lo dispuesto en la propia CE, en la que, desde distintas facetas, se garantiza el principio de **libertad de trabajo** (arts. 1.1, 17.1, 25.2 y 35.1), y su falta determina que el contrato resulte inválido.

Este hecho supone excluir del ámbito de la normativa laboral las prestaciones personales obligatorias, en las que falta la nota de voluntariedad.

1.3.2. La dependencia o subordinación

En segundo lugar, la nota de dependencia o subordinación exige que la prestación de servicios del trabajador debe tener lugar dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada **empresario o empleador**. Por tanto, la dependencia equivale al sometimiento a los poderes del empresario (poder de dirección y poder disciplinario, art. 20 del ET).

Sin embargo, cabe tener muy en cuenta que esta nota de dependencia no se configura actualmente como una subordinación rigurosa e intensa a los poderes del empresario, sino que ha sido estructurada, primero por la jurisprudencia

Ejemplo

Como ejemplos, cabe citar los trabajos en beneficio de la comunidad, los trabajos de colaboración social o en situaciones catastróficas.

cia y, posteriormente, por las propias normas legales, en un sentido flexible y amplio, de modo que es suficiente con que el trabajador se encuentre dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona.

1.3.3. La ajenidad

En tercer 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 una 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 se beneficia inmediatamente de los resultados productivos de su trabajo.

Este hecho supone que el trabajador por cuenta ajena solo percibirá por su prestación de servicios una compensación económica garantizada (el «salario», art. 26 del ET), sin que quede esta afectada por el riesgo de ejecución de aquella, al no asumir el trabajador la responsabilidad del resultado de su trabajo.

No obstante, cabe tener en cuenta que la delimitación de esta nota de ajenidad no ha sido pacífica, ya que han surgido varias tesis doctrinales:

| | |
|--|--|
| Ajenidad en los frutos | Consistente en entender que hay ajenidad cuando se da la traslación inicial de la titularidad de los frutos del trabajo. |
| Ajenidad en la utilidad patrimonial | Entiende que lo que se traslada al empresario no son frutos o productos, sino más exactamente utilidades susceptibles de valoración económica. |
| Ajenidad en el mercado | Incide en que el productor directo es jurídicamente ajeno a los consumidores de sus productos, sean estos bienes o servicios. |

Todas estas 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 (en el riesgo, los frutos, el mercado, etc.), tratando de integrar las restantes por referencia al efecto jurídico que se considera preferente o prioritario.

1.3.4. La remuneración

En cuarto lugar, 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.

Por tanto, el trabajo objeto del derecho del trabajo es un trabajo oneroso, quedando excluidos 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. En efecto, dado 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 considerado en sí mismo.

1.3.5. El carácter personal de la prestación de servicios

Finalmente, 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 solo la puede llevar 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» (A. Montoya Melgar, 1965, pág. 62).

Este criterio ha ido perdiendo importancia en los últimos años.

En conclusión, cabe señalar que el trabajo objeto del derecho del trabajo y el que lo caracteriza todavía hoy día, es aquel que cumple, en los términos apuntados, las notas de voluntariedad, carácter personal, dependencia, ajenidad y, además, tiene carácter remunerado.

Sin embargo, partiendo de ello, cabe tener presente que las normas laborales excluyen de su ámbito de aplicación, por diversos motivos, a determinados colectivos de trabajadores (son las denominadas **exclusiones**, recogidas en el art. 1.3 del ET) y que existen relaciones laborales que presentan importantes peculiaridades (las llamadas relaciones laborales de carácter especial, reguladas en el art. 2 del ET).

1.3.6. Las exclusiones de la normativa laboral y las relaciones laborales de carácter especial

En relación con las exclusiones, en el artículo 1.3 del ET se señala que quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación de la normativa laboral determinadas situaciones, 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.

Como consecuencia de ello, quedan excluidos del ámbito de aplicación del derecho del trabajo:

1) **Los funcionarios públicos**, cuya prestación de servicios se regula por el Estatuto de la función pública, así como la del personal al servicio del Estado, las Comunidades Autónomas, 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. La base de esta exclusión se encuentra en el artículo 103.3 de la CE, debiéndose tener presente lo dispuesto en el EBEP del 2015, así como la correspondiente normativa autonómica sobre función pública.

2) **Las prestaciones personales obligatorias**, en las que, como señalamos al analizar la nota de voluntariedad, falta precisamente esta (*exclusión declarativa*).

3) **La actividad que se limita**, 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 solo comporte la realización de los cometidos inherentes a tal cargo. Es el caso, por ejemplo, de los miembros del consejo de administración de una sociedad anónima que se limitan a acudir a las reuniones. En este supuesto faltarían las notas de dependencia y ajenidad (*exclusión declarativa*).

4) **Los trabajos realizados a título de amistad**, benevolencia o buena vecindad, al faltar la nota de remuneración (*exclusión declarativa*).

5) **Los trabajos familiares**, salvo que se demuestre la condición de trabajadores por cuenta ajena 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 (*exclusión declarativa*).

6) **La actividad de las personas que intervienen 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. Faltaría la nota de ajenidad, al asumir el trabajador los riesgos de su propia actividad (*exclusión declarativa*).

7) 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.

Esto último supone la exclusión, entre otros, de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, definidos, conforme al artículo 1.1 del ETA, como las personas físicas que realizan de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena; distinguiéndose dentro de ellos a los trabajadores autónomos económicamente dependientes, que son aquellos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por 100 de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales (art. 12 del ETA). Cabe tener en cuenta que el régimen jurídico aplicable a los trabajadores autónomos ordinarios y a los trabajadores autónomos económicamente dependientes es parcialmente distinto, resultando más protector el previsto para éstos últimos.

Por otra parte, las **relaciones laborales de carácter especial** (art. 2 del ET) 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 aquella tiene lugar o al correspondiente sector de actividad. Y son precisamente estas características singulares las que impiden la aplicación, sin más, de las normas laborales. Por este motivo, estas relaciones laborales de carácter especial tienen un régimen jurídico propio, distinto del que regula la relación laboral común, aun cuando no se han desvinculado por completo de aquella, 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 derecho supletorio.

La lista de las relaciones laborales de carácter especial existentes actualmente es la siguiente (lista abierta):

- **Personal de alta dirección:** RD 1382/1985, de 1 de agosto.
- **Personal al servicio del hogar familiar:** RD 1620/2011, de 14 noviembre.

- **Penados en instituciones penitenciarias:** Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, y RD 782/2001, de 6 de julio.
- **Deportistas profesionales:** RD 1006/1985, de 26 de junio.
- **Artistas en espectáculos públicos:** RD 1435/1985, de 1 de agosto
- **Personas que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas:** RD 1438/1985, de 1 de agosto.
- **Personas con discapacidad** que prestan sus servicios en los centros especiales de empleo: RD 1368/1985, de 17 de julio.
- **Menores internados en centros:** Ley 53/2002, de 30 de diciembre.
- **Relación laboral** especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud: Ley 44/2003, de 21 de noviembre y RD 1146/2006, de 6 de octubre.
- **Abogados** que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos: RD 1331/2006, de 17 de noviembre.
- **Profesores de religión:** RD 696/2007, de 1 de junio.

Finalmente, cabe destacar que también existen las denominadas **relaciones laborales comunes con especialidades**, que son aquellas cuyo grado de singularidad no es suficiente para convertirlas en relaciones laborales especiales, pero que requieren, en todo caso, una regulación de carácter específico. Es el caso, entre otros, del trabajo en el mar, en el campo, la minería, la prestación de servicios en las empresas de trabajo temporal o las relaciones laborales concertadas en las administraciones públicas.

1.4. Las fuentes 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 consiste en un breve estudio del sistema de fuentes que regula actualmente dicho trabajo.

En este ámbito cabe partir del 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».

De dicho precepto derivan los siguientes esquemas del sistema de fuentes:

Figura 1. Tipos de fuentes implicadas en la regulación de la relación laboral

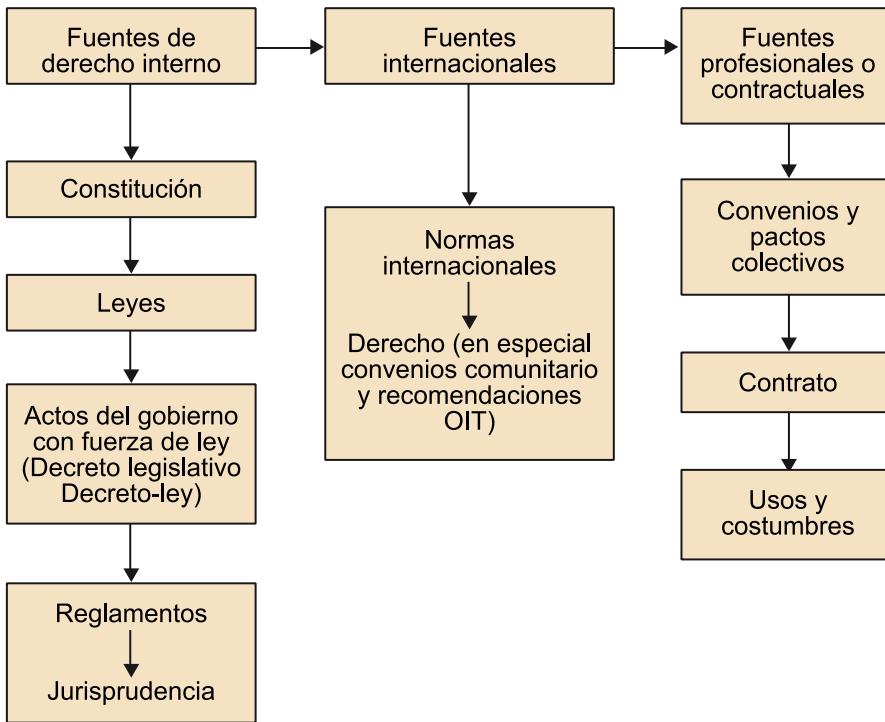
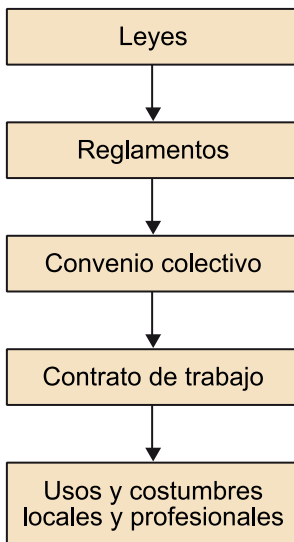


Figura 2. Jerarquía de fuentes internas en el ámbito del derecho del trabajo



Es importante tener en cuenta que:

1) Las **disposiciones legales y reglamentarias** se aplicarán con sujeción al principio de jerarquía normativa.

2) 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.

3) 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 aquellas.

4) En el mismo sentido, el **contrato de trabajo** puede mejorar lo 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.

Partiendo de ello, cabe tener presente que, sin duda, de todas las fuentes del derecho del trabajo, la que presenta mayores especialidades y resulta propia de dicho ámbito es el **convenio colectivo**, que puede definirse de la siguiente manera:

El pacto o acuerdo suscrito de modo típico entre los representantes de los trabajadores y el empresario o representantes del empresario (asociaciones empresariales), por medio del cual se fijan las condiciones de trabajo que deben regir en su ámbito de aplicación.

Tiene su fundamento en el artículo 37.1 de la CE y, como veremos más adelante, puede regular, dentro del respeto a las leyes, materias tan variadas como las siguientes: materias de índole económica, laboral, sindical, empleo, tipos de contrato, prevención de riesgos laborales, ayudas sociales, formación, protección social complementaria, etc. (art. 85 del ET).

2. El contrato de trabajo

En este apartado abordaremos la institución clave del derecho del trabajo y que más lo define, el **contrato de trabajo**, tanto desde una perspectiva histórica como de regulación vigente.

2.1. Del arrendamiento de servicios al contrato de trabajo

Se debe distinguir entre la regulación del Código civil (1889) y la del Código de comercio, en sus versiones de 1829 y 1885. El Código civil de 1889 recoge, en los artículos 1583 a 1587, la regulación jurídica del arrendamiento de servicios.

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

- Incorporación de la idea de trabajo libre y voluntario.
- Posibilidad legal de desistimiento o desvinculación en la prestación de servicios.
- Nulidad del contrato hecho para toda la vida.
- 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.
- No aparecen las justas causas de despido.
- 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.

Sus características son:

- Sigue el proyecto del «Code» de Napoleón de 1804. La regulación se limita a cinco artículos (1583-1587).
- Algunas cuestiones quedan a concertar por las partes según el principio de autonomía de la voluntad.
- Está concebido como una relación entre personas desiguales.
- El momento de su aparición delata el anacronismo y la imprevisión de unas situaciones nuevas no contempladas en el Código civil.

El artículo 1544 del Código civil español dice:

«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.

Autonomía de la voluntad o abstencionismo normativo de los poderes públicos. El Código civil remitía a la autonomía de la voluntad de los sujetos del contrato los aspectos esenciales de la relación de trabajo: el salario, la jornada, las condiciones...

La **autonomía de la voluntad** es la facultad de las partes de la relación contractual de establecer el contenido de esta.

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 1885. La situación del dependiente de comercio lo colocaba en una posición intermedia, entre el criado doméstico y el trabajador, debido a que en ocasiones vivía en la misma casa del comerciante.

El modelo de relación que se establece en el Código de comercio no sigue el modelo del arrendamiento de servicios romano, sino que sigue el modelo 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.

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 ético y económico constituyen la esencia de dicha relación, junto a una nota estrictamente jurídica.

2.2. La figura del contrato de trabajo en la actualidad

2.2.1. Concepto y elementos

Partiendo de los antecedentes históricos, el contrato de trabajo puede definirse actualmente de la siguiente forma:

Un negocio jurídico bilateral por medio del cual dos sujetos, trabajador y empresario, se obligan a un intercambio continuado entre una prestación de servicios dependiente y por cuenta ajena y una remuneración.

Características

- 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 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 pueda causarle.
- Es un contrato de tracto sucesivo, ya que la prestación, a pesar de ser 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 como la relación jurídica que de él deriva se someten a una regulación legal y a lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable.
- 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 no solo capacidad para contratar de las partes que lo celebran, sino también libre **consentimiento, objeto y causa**.

1) Consentimiento

Como consecuencia de la nota de voluntariedad, el contrato de trabajo exige el consentimiento libremente prestado y concurrente de las partes contratantes. Se aplican las normas civiles sobre vicios del consentimiento (CC), lo que supone que el error, la violencia e intimidación y el dolo o mala fe son vicios del consentimiento que pueden afectar a la validez del contrato de trabajo.

2) Objeto del contrato

El objeto del contrato de trabajo está constituido por los bienes que se desean intercambiar las partes contratantes; esto es, por un lado, la prestación de servicios (trabajador), y por otro, la correspondiente remuneración (empresario). Cabe tener en cuenta que dicho objeto debe reunir los requisitos previstos para los contratos en general, aplicándose las normas civiles. Asimismo, debe tenerse en cuenta que:

- El objeto del contrato debe ser **posible**, tanto física como legalmente. La imposibilidad sobrevinida no anula el contrato, sino que comportaría su resolución.
- El objeto debe ser **lícito**, esto es, no puede ser contrario a las leyes, la moral o las buenas costumbres.
- Debe ser **determinado o determinable**, o sea, el trabajo objeto de la contratación laboral debe ser determinado o, al menos, ser determinable sin necesidad de realizar un nuevo contrato.

3) Causa

Finalmente, la causa del contrato de trabajo se manifiesta en la voluntad de intercambiar una prestación de servicios por una determinada remuneración, con la finalidad de llevar a cabo una producción de bienes o servicios. En el caso de que no exista causa o sea ilícita (por ejemplo, si la prestación de servicios constituye un delito), el contrato de trabajo es inexistente o nulo.

Requisitos de la causa:

- Debe *existir*: si falta la causa, el contrato no producirá efectos.
- Debe ser *lícita*: es ilícita cuando se opone a la ley o la moral.
- Que sea *verdadera*: la inclusión de una causa falsa en el contrato dará lugar a su nulidad, salvo que se pruebe que existe otra verdadera y lícita.

Por último, cabe destacar que si el contrato tiene causa lícita, pero con cláusulas contrarias a derecho, resulta **nula solo la parte afectada por dichas cláusulas y permanecerá válido el resto**; el contrato se entenderá completado por los preceptos jurídicos adecuados. Y, por otra parte, cuando el contrato se anule, aun por causa ilícita o falsa, el **trabajador podrá exigir** la remuneración

correspondiente al trabajo que ya hubiere prestado, como si el contrato hubiese sido válido. De no ser así, el empresario incurriría en un enriquecimiento injusto. En estas cuestiones debe tenerse en cuenta lo previsto el artículo 9.1 y 2 del ET.

2.2.2. La forma del contrato

Respecto a la forma del contrato de trabajo, cabe destacar que la idea de partida es la **libertad de forma**, lo que supone que las partes pueden elegir la forma del contrato, que se puede celebrar por escrito o verbalmente. No obstante, se exige la **forma escrita** en dos casos:

1) **Cuando lo exige una disposición legal.** Así, conforme al artículo 8.2 del ET, deben constar por escrito, entre otros, los contratos de prácticas y para la formación y el aprendizaje, a tiempo parcial, trabajo a distancia o contrato de obra o servicio determinado.

2) **Cuando lo solicita cualquiera de las partes**, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

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

La **falta de forma escrita** implica que el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios (art. 8.2 del ET).

Por otra parte, conforme al artículo 8.3 del ET, el empresario entregará a la representación de los trabajadores (delegados de personal, comité 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. La copia básica se entregará en un **plazo no superior a 10 días**. Para comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato salvo el número del documento nacional de identidad, el domicilio, estado civil y cualquier otro que, conforme a la LO 1/1982, de 5 de mayo, pueda afectar a la intimidad personal. Sí debe incluirse el salario (STC 142/1993).

Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

Finalmente, cuando el contrato tenga una duración **superior a 4 semanas**, el empresario debe 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 las relaciones laborales especiales del personal al servicio del hogar familiar y penados en instituciones penitenciarias).

2.2.3. Las partes del contrato de trabajo: trabajador y empresario

El concepto de contrato de trabajo analizado en los apartados anteriores comporta, a su vez, la necesidad de plantearse quiénes pueden ser sus sujetos protagonistas, esto es, qué cabe entender actualmente por **trabajador** y por **empresario**.

El primero de los sujetos es fácil de definir por cuanto, como vimos anteriormente, el objeto del derecho del trabajo es el trabajo voluntario, personal, dependiente, por cuenta ajena y remunerado y, como consecuencia de ello, **trabajador** es solo aquel en cuya prestación de servicios confluyen tales notas.

A lo que cabe añadir que:

- 1) Debe tener plena capacidad de obrar conforme al CC, es decir, ser mayor de 18 años o mayor de 16 y menor de 18 años que vive de forma independiente; en caso contrario, necesita una autorización de sus padres o tutores para celebrar un contrato de trabajo. Los trabajadores menores de 18 años no pueden realizar trabajos nocturnos, ni horas extraordinarias, ni actividades nocivas o perjudiciales para su salud.
- 2) Los trabajadores extranjeros deben cumplir lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia (Ley Orgánica 4/2000).
- 3) No pueden celebrar contratos los menores de 16 años, ni los incapacitados judicialmente, siempre que así lo declare la sentencia que limita su capacidad.

Mayores problemas plantea la delimitación del concepto de **empresario**, definido, conforme al artículo 1.2 del ET, como toda persona física o jurídica o comunidad de bienes que recibe la prestación de servicios de un trabajador.

Y ello, con independencia del sector de actividad en el que desarrolle su actividad, el tamaño de la empresa, el tipo de organización, la existencia o no de ánimo de lucro, el número de trabajadores, etc. Por tanto, nos hallamos ante

un concepto muy amplio de empresario y en el que lo trascendental es que se reciba efectivamente la prestación de servicios de un trabajador definido en términos laborales.

Requisitos:

- En el caso de los empresarios personas físicas, rigen las normas del CC, lo que supone que, a diferencia del trabajador, aquí sí se aplica la institución de la representación y, por tanto, el menor no emancipado no puede concertar personalmente un contrato de trabajo, pero puede realizarlo su representante legal en su nombre.
- Puede ser empresario cualquier persona jurídica, tanto de derecho público como privado, tenga ánimo de lucro o no, por lo que pueden serlo las administraciones públicas.
- También pueden ser empresarios las comunidades de bienes y los sujetos carentes de personalidad jurídica. En este caso, las personas individuales o jurídicas que las integran son responsables solidarias frente al trabajador del incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato.

2.2.4. Las modalidades del contrato de trabajo

Una vez examinados, entre otros, el concepto y los sujetos del contrato de trabajo, resulta necesario entrar a analizar, aunque sea de una forma esquemática, las principales modalidades de contratos existentes en la actualidad. Y ello por cuanto los requisitos, los sujetos, el régimen jurídico o la duración dependen del tipo concreto de contrato ante el que nos hallemos. Así, desde una perspectiva general, los contratos pueden clasificarse en **función de su duración** y en **función de la jornada laboral**.

1) Según la duración prevista del contrato

Conforme al artículo 15 del ET:

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

| | |
|------------------------------|--|
| Contratos indefinidos | <ul style="list-style-type: none"> • Contrato indefinido ordinario: contrato celebrado entre el trabajador y el empresario en el que no se fija un plazo concreto de finalización. Ello supone que se desconoce inicialmente cuál va a ser su duración. Le resulta de aplicación la normativa laboral general y el correspondiente convenio colectivo y puede formalizarse verbalmente o por escrito. • Existen especialidades cuando la persona contratada es una persona con discapacidad, en situación de exclusión social, víctima de violencia de género, etc. |
|------------------------------|--|

**Contra-
tos tem-
porales**

- Estructurales
- Coyunturales
- Formativos

a) Estructurales (art. 15 del ET)

- **Contrato de obra o servicio:** 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. No obstante, la duración del contrato no puede superar los 3 años, ampliable en 12 meses más por convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, por convenio sectorial de ámbito inferior. Transcurridos esos plazos, el trabajador adquirirá la condición de fijo en la empresa.
- **Contrato eventual por circunstancias de la producción:** se realiza para atender exigencias puntuales y circunstanciales de la producción o del mercado, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Tiene una duración máxima de 6 meses dentro de un período de 12 meses; duración que puede ampliarse por convenio colectivo, pero no puede 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 la sustitución (ejemplo: durante la enfermedad de un trabajador o durante una baja por maternidad); y
 - 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, en el caso de empresas privadas, es de 3 meses.

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: el caso de las personas con discapacidad, en situación de exclusión social, víctimas de violencia de género, etc.

c) Formativos (art. 11 del ET)

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

- **Contrato de trabajo de 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 2 años.
- **Contrato para la formación y el aprendizaje:** aquel que tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. Se puede realizar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años (menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo no alcance el 15%, DTª 9.ª RDL 3/2012, de 10 de febrero). No existe límite de edad cuando se concierta con personas con discapacidad. La duración mínima de este contrato es de 1 año y la máxima de 3 años. No obstante, mediante convenio colectivo, pueden establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de la empresa, sin que la duración mínima pueda ser inferior a 6 meses ni la máxima superior a 3 años.

2) Según la duración de la jornada

a) Contratos a jornada completa: aquellos en los que la jornada laboral prestada por el trabajador abarca 40 horas semanales (la jornada máxima legal, art. 34 del ET) o la jornada máxima establecida en convenio colectivo.

b) Contratos a tiempo parcial (art. 12 del ET): aquellos en los que la jornada laboral prestada está por debajo de la jornada máxima legal o convencional. Este contrato puede celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en que legalmente se permite la utilización de esta modalidad contractual, con la excepción del contrato para la formación y el aprendizaje. Durante su vigencia pueden realizarse horas complementarias (voluntarias o pactadas), que deben retribuirse con el mismo importe que las horas ordinarias. Todas las horas se cotizan a la Seguridad Social.

3) Otros tipos de contratos (con importantes especialidades)

a) Contrato de relevo: el que se celebra con un trabajador desempleado o contratado temporal en la empresa para sustituir a un trabajador que accede a la jubilación parcial (arts. 12.6 del ET y 166 de la LGSS).

b) Contrato de grupo: la obligación de ceder los frutos del trabajo se asume colectivamente y en virtud de un único contrato de trabajo por varios trabajadores. Ejemplos: cuadrillas de jornaleros, pescadores o conjuntos artísticos (art. 10 del ET).

c) Trabajo a distancia (art. 13 del ET): Aquel en el que la prestación de la actividad laboral se realiza de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. Los trabajadores a distancia tienen los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tiene derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones (como ejemplo de trabajo a distancia, ligado al uso de las nuevas tecnologías, cabe citar el caso del teletrabajo).

2.2.5. Las modificaciones del contrato de trabajo

Cabe tener presente que, a lo largo del desarrollo del contrato de trabajo, pueden verse modificadas, por causas diversas, algunas de sus condiciones, con un mayor o menor grado de intensidad.

1) Movilidad funcional (art. 39 ET)

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.

Pueden ser de tres tipos:

a) Cambio de funciones dentro del grupo profesional o entre categorías equivalentes: esta modalidad puede decidirla el empresario en el ejercicio de su poder de dirección.

b) Realización de funciones no correspondientes al grupo profesional (pasando a desempeñar funciones de un grupo profesional inferior o superior). Aquí se requiere la presencia de dos elementos: 1.º) que concurren causas técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención; y, 2.º) que el empresario comunique su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores. Asimismo, no puede menoscabarse la dignidad del trabajador. Si el trabajador pasa a desempeñar funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a 6 meses durante 1 año u 8 meses durante 2 años, puede reclamar el ascenso correspondiente,

Supuestos

- 1) Movilidad funcional (art. 39 del ET).
- 2) Movilidad geográfica (art. 40 del ET).
- 3) Modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 del ET).

si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo aplicable o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascenso aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones son acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité de empresa o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador puede reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva pueden establecerse períodos distintos a los señalados anteriormente para reclamar la cobertura de la vacante.

El trabajador tiene derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realiza, salvo cuando se le encomienden funciones inferiores, en cuyo caso mantiene la retribución de origen.

c) **Movilidad funcional** que excede los supuestos antes vistos (una movilidad que supera el tiempo imprescindible o que no se debe a razones técnicas u organizativas, por ejemplo). 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 (art. 41 del ET) o a las que a tal fin se hubiera establecido en el correspondiente convenio colectivo.

2) Movilidad geográfica (art. 40 ET)

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).

a) El **desplazamiento** es un cambio temporal de centro de trabajo que exige residir en población distinta de la del domicilio habitual. Debe justificarse en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y durante el mismo se tendrá derecho a permisos y al abono de los gastos de viaje y dietas.

b) En cambio, el **traslado** es un cambio permanente de centro de trabajo que exige residir en una población distinta de la del domicilio. Debe justificarse en las mismas causas vistas para el desplazamiento. La decisión de traslado individual debe ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad. Notificada la decisión de traslado, el trabajador tiene derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos (los suyos y los de su familia), o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a 1 año y con un máximo de 12 mensualidades. El trabajador también puede impugnar el traslado ante la jurisdicción social, que lo declarará justificado o injustificado. Si se trata de un traslado colectivo (el que afecta a un determinado número de trabajadores de la empresa o a la totalidad de la plantilla, art. 40.2 del ET) se requiere la apertura de un período de consultas con los representantes de los trabajadores de una duración no

superior a 15 días. Tras la finalización del período de consultas, el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado; decisión que es impugnable ante la jurisdicción social.

3) **Modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 ET)**

Tiene que estar justificada en probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y puede afectar, entre otras, a materias como la jornada, el horario, la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de remuneración y la cuantía salarial, el sistema de trabajo y rendimiento y las funciones. Modificación que puede ser individual o colectiva. Será individual cuando afecta a un número de trabajadores que se sitúa por debajo de los umbrales previstos en el art. 41.2 del ET y será colectiva cuando se alcancen los citados umbrales (10 trabajadores en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores...). Se pueden modificar condiciones de trabajo previstas en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por los trabajadores en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

La modificación sustancial individual debe ser notificada por el empresario al trabajador y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad. En determinados supuestos, el trabajador puede extinguir su contrato de trabajo y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 9 mensualidades. Cabe, asimismo, la posibilidad de impugnar la decisión empresarial ante la jurisdicción social.

La modificación sustancial colectiva requiere la celebración de un período de consultas con los representantes de los trabajadores que puede concluir con o sin acuerdo. Finalizado el período de consultas, el empresario notificará su decisión a los trabajadores afectados. Cabe la impugnación de dicha decisión ante la jurisdicción social.

En fin, la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en un convenio colectivo estatutario debe realizarse necesariamente conforme al procedimiento de inaplicación del convenio colectivo regulado en el art. 82.3 del ET.

2.2.6. Las causas de suspensión del contrato de trabajo

Aquí se sitúan aquellos supuestos en que el contrato se suspende, por causas diferentes (arts. 45 a 48 bis del ET, ampliables vía convenio colectivo y contrato de trabajo), y durante dicho período ni se prestan servicios ni se paga el salario. Las causas de suspensión del contrato (lista abierta) son:

1) **Mutuo acuerdo** o por las causas válidamente consignadas en el propio contrato de trabajo.

2) Incapacidad temporal del trabajador: se define como la situación «debida a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación» (art. 169.1.a) de la LGSS). También cabe el disfrute a tiempo parcial. Se percibirá, en su caso, la correspondiente prestación a cargo del sistema de Seguridad Social (arts. 169 a 176 de la LGSS).

3) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (arts. 26 de la LPRL y 186 a 189 de la LGSS): en el primer caso, se suspende el contrato de una trabajadora embarazada cuando las condiciones en que desempeña su trabajo (ya sea por exposición a ciertos agentes, exigencia de esfuerzos, largas jornadas de trabajo...) suponen un riesgo para su salud o la de su hijo/a. En el segundo caso, esas mismas condiciones suponen un riesgo para una madre lactante o su hijo/a menor de 9 meses. En ambos supuestos, si se cumplen los requisitos exigidos, se recibirá una prestación a cargo del sistema de Seguridad Social.

4) Maternidad: se protegen los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar, de conformidad con el CC o las leyes civiles de las comunidades autónomas, siempre que, en el último caso, su duración no sea inferior a un año, de menores de 6 años o de menores de edad mayores de 6 años con discapacidad o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. La duración de la suspensión del contrato es de 16 semanas ampliables en determinados casos (nacimiento, adopción o acogimiento múltiples, discapacidad del hijo/a). En cuanto a la forma de disfrute, si bien las primeras 6 semanas deben disfrutarse inmediatamente después del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento, el resto puede disfrutarse de forma interrumpida (por períodos semanales), dentro del plazo máximo de doce meses a contar desde el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento (art. 48.4 a 6 del ET). También cabe el disfrute a tiempo parcial, siempre que exista acuerdo con la empresa. Se percibirá, en su caso, una prestación a cargo del sistema de Seguridad Social, la denominada prestación por nacimiento y cuidado de menor (art. 177 y ss. de la LGSS). También se regula el supuesto de parto prematuro u hospitalización del menor tras el parto, así como los casos de adopción internacional.

5) Paternidad: tras el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el permiso por paternidad ha pasado a denominarse permiso para el progenitor distinto de la madre biológica, y se prevé, además, que su duración será de 16 semanas a partir del día 1 de enero de 2021. Hasta entonces resulta aplicable el régimen transitorio recogido en la disposición

transitoria 13.^a del ET (8 semanas en 2019, doce semanas en 2020 y 16 semanas en 2021). Cabe el disfrute del permiso a tiempo parcial, previo acuerdo con la empresa, con una jornada mínima del 50 %. En todo caso se trata de un permiso intransferible al otro progenitor. Durante este puede percibirse, si se cumplen los requisitos, la prestación por nacimiento y cuidado de menor (art. 177 y ss. de la LGSS).

6) Ejercicio de cargo público representativo: se identifica con la ocupación de un cargo cuyo ejercicio sea incompatible con la continuidad de la prestación de servicios.

7) Por privación de libertad, mientras no exista una sentencia condenatoria firme.

8) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias: se trata de una decisión empresarial que puede ser objeto de impugnación ante la jurisdicción social.

9) El ejercicio del derecho de huelga y el cierre legal de empresa, así como la fuerza mayor temporal y las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 47 del ET).

10) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

11) Excedencia forzosa: da derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, y se concederá por la designación o elección para un cargo público representativo o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo (se incluyen tanto cargos políticos como sindicales de ámbito provincial o superior, art. 9 de la LOLS).

En este ámbito también cabe citar la **excedencia por cuidado de hijos/as** (art. 46.3 del ET), conforme a la cual se tiene derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Constituye un derecho individual de hombres y mujeres. En el caso de que dos o más trabajadores de la misma empresa generasen el derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Asimismo, se tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 2 años, salvo que se establezca una duración superior por convenio colectivo, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida. El tiempo de disfrute de este tipo de excedencia computa a efectos de antigüedad y se tendrá derecho

a la asistencia a cursos de formación profesional, especialmente con ocasión de la reincorporación. Durante el primer año se tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

2.2.7. Las causas de extinción del contrato de trabajo

La extinción del contrato supone la ruptura o cese definitivo del vínculo, sin posibilidad de reanudación de la relación laboral salvo en virtud de un nuevo contrato.

Se distingue así de otras vicisitudes del contrato –antes vistas– en las que no hay ruptura definitiva, sino únicamente modificación o paralización de los efectos más importantes.

El contrato de trabajo puede extinguirse por la voluntad del empresario y del trabajador, por voluntad concurrente de ambas partes y por desaparición e incapacidad de las mismas. Partiendo de ello, las causas de extinción del contrato son las siguientes:

1) Por la voluntad unilateral del empresario

a) Despido por fuerza mayor: extinción del contrato que tiene lugar por darse alguna circunstancia obstativa, independiente de la voluntad de las partes, que impide su cumplimiento (inundación, guerra, plagas, etc.).

b) Despido disciplinario (art. 54 del ET): extinción del contrato por voluntad unilateral del empresario basada en un incumplimiento contractual, grave y culpable del trabajador (faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad en el trabajo, indisciplina o desobediencia, ofensas verbales o físicas, transgresión de la buena fe contractual, abuso de confianza, disminución continuada y voluntaria en el rendimiento, embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, acoso sexual o por razón de sexo o acoso moral). El despido debe ser notificado por escrito al trabajador, haciendo constar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Despido en caso de reclamación judicial

En caso de reclamación judicial, el despido puede ser calificado como:

- **Procedente:** cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario. Se extingue la relación laboral sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación. Si se cumplen los requisitos se puede acceder a la prestación por desempleo.
- **Improcedente:** cuando no quede acreditado el citado incumplimiento o bien no se cumplan los requisitos de forma exigidos legalmente. El empresario, en el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre readmitir al trabajador o abonarle una indemnización de 33 días de salario por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades. Los trabajadores contratados antes de la entrada en vigor del RDL 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, tienen un régimen específico en cuanto al cómputo de la cuantía de la in-

demnización (DT 5.ª). Si se cumplen los requisitos se puede acceder a la prestación por desempleo.

- **Nulo:** cuando tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la CE o en la ley o bien se produzca con violación de derechos fundamentales, así como en el caso de que afecte a trabajadoras embarazadas y hasta finalizar el período de lactancia o a trabajadores o trabajadoras que han solicitado o están disfrutando de permisos (maternidad, permiso para el progenitor distinto de la madre biológica...), reducciones de jornada o excedencias vinculadas al cuidado de hijos/as o familiares. También protege el caso de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo tras finalizar los permisos de maternidad o para el progenitor distinto de la madre biológica, así como el supuesto de despido de una víctima de violencia de género que ha acudido a las medidas laborales previstas legalmente o por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva (art. 55.5 del ET). En estos casos, la consecuencia es la readmisión obligatoria del trabajador en la empresa y el pago de los salarios de tramitación.
- En el artículo 55.5 del ET se prevé que: «Será nulo el despido que 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 y libertades públicas del trabajador. Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:
 - a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.
 - b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
 - c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

c) Despido por causas objetivas (art. 52 del ET): 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, la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo sobre la base de causas económicas, técnicas, organizativas o productivas y faltas de asistencia al trabajo, justificadas pero intermitentes. Se requiere comunicación escrita al trabajador y este tiene derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades. De forma semejante a lo previsto en el caso del despido disciplinario, el despido puede ser calificado como procedente, improcedente o nulo.

d) Despido colectivo (art. 51 del ET): extinción del contrato justificada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando afectan a un determinado número de trabajadores. Este tipo de despido, por su trascen-

dencia y número de trabajadores afectados, está sometido a un procedimiento complejo en el que intervienen los representantes de los trabajadores (período de consultas) y la autoridad laboral competente (comunicación).

e) Resolución del contrato durante el período de prueba (art. 14 del ET): durante el período de prueba, cualquiera de las partes, trabajador o empresario, puede resolver el contrato sin necesidad de alegar causa, con el límite de que no pueden vulnerarse los derechos fundamentales, especialmente el derecho a la no discriminación (art. 14 de la CE).

2) Por la voluntad unilateral del trabajador

a) **Dimisión del trabajador** (art. 49 del ET): resolución del contrato por el trabajador sin alegar causa y preavisando al empresario.

b) **Incumplimiento contractual del empresario** (art. 50 del ET): extinción del contrato por voluntad del trabajador ante un incumplimiento grave del empresario, en los casos previstos por la ley: modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el art. 41 del ET y que redunden en perjuicio de la dignidad del trabajador, la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado y cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones empresariales, salvo los casos 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 los haya declarado injustificados.

c) **Por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género** (art. 49 del ET): decisión de la trabajadora que se ve obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

3) Por la voluntad concurrente de ambas partes del contrato de trabajo

a) **Mutuo acuerdo de las partes** (art. 49 del ET): es válido siempre y cuando refleje, de forma clara y terminante, la voluntad de las partes, no lesione preceptos de derecho necesario, no encierre vicios del consentimiento y no entrañe renuncia de derechos por parte del trabajador.

b) **Causas consignadas válidamente en el contrato de trabajo** (art.49 del ET): salvo que las mismas constituyan un abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.

c) **Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato** (art. 49 del ET): 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.

4) Por desaparición o incapacidad de las partes

a) Del trabajador

- **Muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta y jubilación** (art. 49 del ET): al imposibilitar la prestación de servicios del trabajador, causa, como vimos, del propio contrato de trabajo.

b) Del 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.

3. Los poderes del empresario

Finalmente, cabe destacar que el empresario, como sujeto del contrato de trabajo y como consecuencia del mismo, es también titular de facultades para orientar y dirigir la actividad laboral de los trabajadores (art. 38 de la CE). Estos poderes se concretan, esencialmente, en el poder de dirección y en el poder disciplinario.

1) El poder de dirección

Es la facultad que confiere el contrato de trabajo al empresario para dar órdenes e instrucciones al trabajador sobre el modo, tiempo y lugar de ejecución del trabajo. Este poder lo ejerce directamente el empresario o a través de otras personas y tiene su fundamento en el artículo 38 de la CE, en el que se reconoce la libertad de empresa. Su desarrollo se encuentra en el artículo 20 y ss. del ET.

También cabe señalar que las manifestaciones esenciales del poder de dirección en la actualidad son las siguientes:

- a) La facultad de dar órdenes e instrucciones generales, ya sea de forma verbal o por otros medios.
- b) La facultad de dar órdenes e instrucciones particulares a cada trabajador o grupo de trabajadores.
- c) La facultad de modificar la ejecución del contrato para adaptar la prestación de servicios a las necesidades productivas, a los cambios organizativos, tecnológicos, estructurales, etc. Esta facultad tiene como manifestaciones la movilidad funcional, la movilidad geográfica y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (arts. 39 a 41 del ET), ya vistas en un apartado anterior.

Sin embargo, cabe tener muy en cuenta que este poder de dirección empresarial no es ilimitado, sino que debe respetar ciertos límites:

- Debe adecuarse al ordenamiento jurídico y algunas de sus manifestaciones tienen que ir precedidas de un informe de los representantes de los trabajadores (delegados de personal o comité de empresa), como por ejemplo, las decisiones empresariales en materia de reestructuración de plantillas, reducción de jornada, traslados o planes de formación profesional.

- Debe ejercitarse respetando los límites impuestos por los derechos que la CE, las leyes, los convenios y los contratos reconocen a los trabajadores y, en consecuencia, las instrucciones empresariales que los contradigan serán nulas.
- El trabajador puede incumplir una orden empresarial cuando: considere que esta pone en peligro su seguridad o salud o la de sus compañeros o terceros, o cuando considere que dicha orden contradice el procedimiento técnico aplicable, es ilegal, resulta vejatoria o atenta a su dignidad personal o profesional.
- El poder de dirección debe ejercerse de forma regular, lo que supone que la orden debe dictarse por quien está legitimado para ello (el empresario o persona en quien delegue).

2) El poder disciplinario

El poder disciplinario del empresario se caracteriza por las siguientes notas:

- a) Las faltas sancionables son solo las cometidas en la ejecución del contrato de trabajo o en conexión con este. En este sentido, el artículo 58 del ET prevé que «los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable».
- b) El poder disciplinario no opera de forma indeterminada, sino con un elenco preciso de sanciones, que se acomoda a la gravedad de las faltas.
- c) Se aplica el principio de legalidad, según el cual las sanciones se imponen conforme a la graduación establecida en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.
- d) Se prohíben determinados tipos de sanciones, en concreto las consistentes en la reducción de las vacaciones o descansos y las de multa.
- e) Se aplica el principio de igualdad de trato, lo que supone que son nulas las sanciones que impliquen discriminación, en los términos señalados tanto en la CE como en el ET y se anularán aquellas que, sin ser discriminatorias en sentido estricto, violen la igualdad de trato, imponiendo sin justificación probada sanciones más graves a un trabajador que a otros ante conductas o actos idénticos y contemporáneos.

En cuanto a los requisitos formales, en el caso de las faltas leves no se exige formalidad alguna, si bien la decisión debe ser adoptada por el empresario o persona en quien delegue y puesta en conocimiento del trabajador; en cam-

bio, las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. El empresario debe informar a los representantes de los trabajadores de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Finalmente, cabe destacar que todas las sanciones son revisables ante el Juzgado de lo Social, contra cuya sentencia no cabe recurso –salvo en el caso de las faltas muy graves– y, en general, dicho juzgado puede, además de confirmar, anular o revocar la sanción, valorar la falta y su sanción, incluida la de despido, y autorizar la imposición de otra menor.

4. La forma de representación de los trabajadores en la empresa

Una vez analizada la perspectiva individual de las relaciones laborales, debemos entrar, a continuación, en sus aspectos colectivos, esto es, aquellos que giran en torno a la representación de los trabajadores, la libertad sindical, la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga.

Se trata, pues, de un ámbito colectivo que tiene como protagonistas no solo al trabajador y al empresario –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 representantes sindicales en la empresa o centro de trabajo (secciones sindicales y delegados sindicales), los sindicatos y las asociaciones empresariales. Además, en este ámbito confluyen distintas fuentes reguladoras, tales como la propia CE, la ley en general y los convenios colectivos.

Partiendo de ello, la primera de las instituciones clave del derecho del trabajo en su vertiente colectiva se centra en la **representación profesional** como concepto global, que incluye las diferentes fórmulas utilizadas para la defensa de los intereses de los trabajadores: coaliciones, consejos de empresa, jurados de empresa, corporaciones profesionales, sindicatos, comités de empresa, etc. Analizaremos tanto sus antecedentes históricos como su regulación vigente.

4.1. Perspectiva histórica

En el siglo XVIII los trabajadores artesanales o mercantiles obtenían cierta protección asistencial por medio de los gremios y de otras corporaciones vinculadas a ellos. El concepto de paternalismo se considera por algunos autores como el punto de partida de lo que posteriormente será la representación de los trabajadores. El ordenamiento gremial –las ordenanzas gremiales– suponía un límite, no siempre favorable al trabajador, contra los posibles abusos.

La ordenación colectiva de la vida laboral tiene, desde el punto de vista histórico, dos manifestaciones:

- las formas convencionales de regulación: pactos o convenios colectivos, y
- los ordenamientos corporativos de profesión.

No se puede obviar la concepción del **fenómeno sindical**, que es su precedente lógico. En la mayoría de los países, coincide en los mismos años el reconocimiento de validez legal a los acuerdos colectivos de los grupos y sectores

profesionales. 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.

La regulación colectiva de las condiciones laborales en España ha tenido una marcada tendencia a favor de fórmulas paritarias, próxima o remotamente corporativas. Las primeras manifestaciones se producen en Barcelona, durante el período de 1835 a 1842, con la constitución de la Comisión de Fábricas y de la Comisión Mixta de Fabricantes y Operarios, que tuvieron escasa vigencia.

Otro ensayo corporativo fue la **Comisión de Trabajo de Cataluña**, creada en noviembre de 1919 (entre la huelga de La Canadiense y el *lockout* de Barcelona). El alcalde de Barcelona había de ser el presidente y tenía que estar formada por patronos y obreros. Su función prioritaria era encauzar la agitada vida laboral de la sociedad catalana. A pesar de las expectativas creadas, fracasó totalmente.

En 1919 se crean en toda España comisiones mixtas circunstanciales, ya sea para resolver los jornales del ramo de la construcción, ya para presentar las excepciones a la jornada máxima de ocho horas en todos los oficios, o bien para regular las condiciones de trabajo en la recolección de cosechas. Reciben los nombres de comisiones, comités o juntas, pero su función es básicamente la misma.

La **Comisión Mixta del Trabajo en el Comercio de Barcelona** fue, en sus orígenes, un proyecto modesto. Su ámbito territorial se limitaba a la ciudad de Barcelona y su término. 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 del 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 del 26 de noviembre de 1926 de la Organización Corporativa Nacional, por el que 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.

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**.

Las industrias, trabajos, oficios y profesiones se clasificaron en tres grupos corporativos:

- 1) producción primaria,
- 2) producción secundaria, y
- 3) de servicios, comercio y varios.

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 comprende también a los trabajadores a domicilio) y a los del trabajo rural.

El régimen republicano adoptó una política de reformas del margo legal vigente. Por una parte, la sustitución de los comités paritarios de la Organización Corporativa Nacional por los jurados mixtos. Por otra, la aprobación de una regulación particular de las asociaciones profesionales, con la Ley de Asociaciones Obreras y Patronales del 8 de abril de 1932. Otro ejemplo de representación colectiva de los trabajadores estaba presente en la legislación laboral republicana: el Proyecto de Ley de Intervención Obrera de 1931, previsto para las grandes empresas, pertenecientes a la industria o al comercio, siempre que tuvieran ocupados a más de 50 trabajadores. Se exceptuaba la agricultura. 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, y en Estados Unidos.

Las funciones previstas eran:

- 1) asegurar la aplicación leal de las leyes sociales, contratos y reglamentos de trabajo;
- 2) garantizar el ejercicio, sin trabas, sin perjuicios ni represalias del derecho de asociación;
- 3) la ejecución rigurosa de las reglas equitativas que se establezcan sobre las condiciones de admisión y suspensión de los obreros;
- 4) proponer los medios de mejorar, aminorar o aumentar la producción;
- 5) informarse de las operaciones administrativas de las explotaciones; y

6) señalar las variaciones en la relación entre la producción y los salarios.

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 mediante un instrumento idóneo de colaboración constructiva. El jurado de empresa tenía una función pacificadora y productiva, en absoluto reivindicativa. Se trataba de una novedad política que, sin embargo, tardó seis años en desarrollar las normas de 1947 hasta el Decreto de 11 de septiembre de 1953 que aprobó el Reglamento de los Jurados de Empresa. Las funciones asignadas eran moderadas y armonicistas. El jurado de empresa coexistía con los enlaces sindicales, asumiendo sus respectivas funciones que se coordinaran en la forma prevista en el Reglamento y en las normas que al efecto se dicten 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.

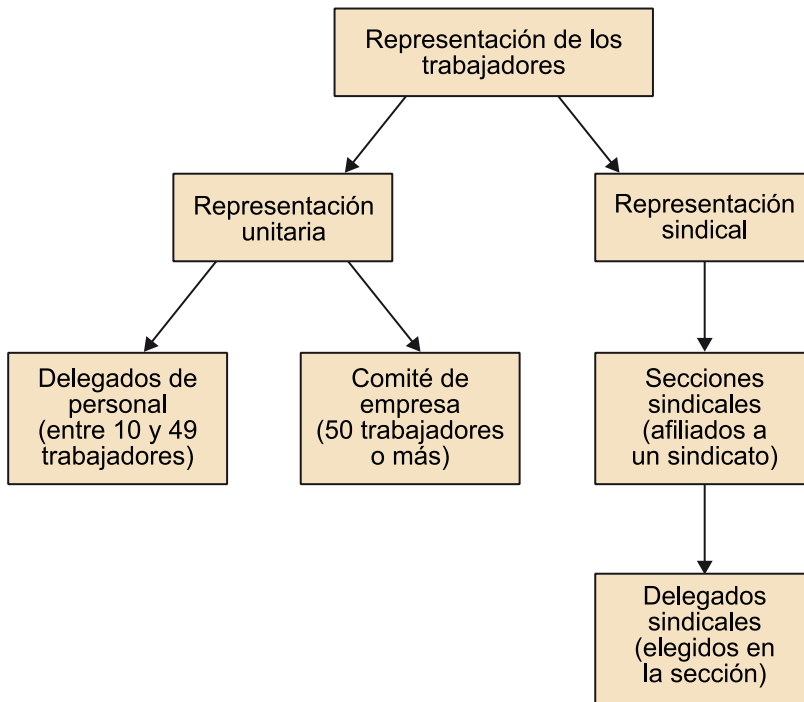
Coinciden con la nueva ideología del llamado sindicalismo de participación. En el seno del sindicalismo oficial se abren nuevas corrientes reivindicativas. La confluencia entre órganos del sindicalismo oficial y los distintos movimientos clandestinos se vio propiciada por la entrada de los jurados mixtos y de los enlaces sindicales en los órganos del aparato sindical oficial. Se define a los jurados de empresa como «células básicas de la Organización Sindical formando parte del Sindicato local», 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 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 dar un papel tan destacado en el régimen interno de la empresa a la tercera fuerza sindical, dado que esta no se limita a una organización estrictamente profesional.

4.2. La regulación vigente: la representación unitaria y la representación sindical

Una vez vistos los antecedentes históricos y centrándonos ya en la situación actual, cabe partir del hecho de que, en nuestro sistema de relaciones laborales, se distingue entre dos formas de representación de los trabajadores en la empresa y en el centro de trabajo: la **representación unitaria** y la **representación**

tación sindical. Se trata de fórmulas complementarias entre sí y no antagónicas: prueba de ello es la fuerte presencia sindical actualmente existente en el marco de la representación unitaria.

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



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

La **representación unitaria** puede definirse como aquella que representa a todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo, incluidos los trabajadores fijos discontinuos y los 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**. Su regulación se encuentra en los artículos 129 de la CE y 61 y siguientes del ET.

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**. Su regulación se recoge en el artículo 28 de la CE y en la LOLS.

Respecto a las diferencias entre representación unitaria y representación sindical, Martín Valverde, Rodríguez-Sañudo y García Murcia identifican las siguientes:

- 1) Mientras que la representación unitaria es única, la representación sindical puede ser múltiple.
- 2) La constitución de la representación unitaria viene fijada por la ley, mientras que la representación sindical es constituida por voluntad del sindicato o de sus afiliados, si se dan las condiciones que la norma, en su caso, puede exigir.
- 3) La representación unitaria ejerce sus competencias sobre la totalidad de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo; en cambio, la representación sindical desarrolla sus funciones solo respecto de los afiliados al sindicato de que se trate.
- 4) A las funciones de representación frente al empresario, la sección sindical añade las de enlace y coordinación con la organización sindical de la que es parte: la sección asegura el mantenimiento de la relación con los afiliados en el propio lugar de trabajo.

4.2.1. La representación unitaria: los delegados de personal y el comité de empresa

Partiendo de la definición antes dada, y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa mediante los delegados de personal y el comité de empresa.

1) Los delegados de personal

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 6 y 10 trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría. Esto último supone que los centros de trabajo con 5 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 estos serán elegidos por los trabajadores mediante sufragio libre, personal, secreto y directo en la cuantía siguiente: hasta 30 trabajadores, 1; de 31 a 49 trabajadores, 3. Estos números pueden mejorarse a través de convenio colectivo, nunca empeorarse.

Cuando existan 3 delegados de personal estos deberán actuar de mutuo acuerdo, pero adoptando sus decisiones por mayoría y no necesariamente por unanimidad, pues, como han señalado los tribunales, la exigencia de aquella podría llevar a una paralización de la actividad representativa con la simple oposición de uno de los delegados.

¿Cómo se determina el número de delegado de personal?

A los efectos de determinar el número concreto de delegados de personal (o de miembros del comité de empresa), se computarán la totalidad de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo, esto es, ya sean fijos o indefinidos, 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 (art. 72 del ET).

Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente, ante el empresario, la representación para la que fueron elegidos (es decir, la representación la ostenta el órgano como conjunto y no cada uno de sus miembros y, como hemos visto, la voluntad de aquel se forma mediante el acuerdo mayoritario de sus miembros, expresado por medio de votación). Además, tienen las mismas competencias establecidas legalmente para el comité de empresa, que veremos a continuación. Asimismo, deberán observar las normas que sobre sigilo profesional están establecidas legalmente para los miembros del comité de empresa (art. 65 del ET).

2) El comité de empresa

Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o el centro de trabajo para la defensa de sus intereses. Se constituye 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 determina conforme a lo establecido en la siguiente escala (art. 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. |

El artículo 67.1 del ET autoriza a que, por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, se prevea lo necesario para acomodar la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla que puedan tener lugar en la empresa.

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. Después será necesario 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 (art. 10.3.2° de la LOLS).

Finalmente, cabe tener en cuenta que el ET prevé dos supuestos especiales en este ámbito: el **comité de empresa conjunto** y el **comité intercentros**.

El comité de empresa conjunto se constituirá en la empresa que tenga, en la misma provincia o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero que en su conjunto los sumen. Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá un comité de empresa conjunto cuando se alcance la suma de 50 trabajadores.

Por su parte, el caso del comité intercentros está previsto para aquellas empresas que, por tener varios centros de trabajo con 50 o más trabajadores, constituyen varios comités de empresa, de modo que se une a ellos como representación conjunta a nivel de empresa. Solo por convenio colectivo podrá pactarse su constitución y funcionamiento, con un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro. En la constitución de este tipo de comité, se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente. Los comités intercentros no podrán asumir otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su constitución. En todo caso, se tratará de funciones referidas a la representación y defensa de los intereses de los trabajadores de la empresa en su conjunto.

3) Competencias de los comités de empresa y delegados de personal

Las competencias aparecen recogidas esencialmente en el artículo 65 del ET y se estructuran en torno a los derechos de información, audiencia y consulta. Se trata de competencias que, sin embargo, pueden ampliarse (nunca reducirse o condicionarse) por medio de convenio colectivo. Asimismo, cabe tener en cuenta que la vulneración de esos derechos constituye una infracción administrativa grave imputable al empresario, sancionable con multa (arts. 7.7 y 40.1.b) de la LISOS.

Las competencias son las siguientes:

a) Recibir información, que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre los siguientes aspectos: la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, la situación de la producción y ventas de la entidad y su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, y las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indi-

Derechos de información

En cuanto a los derechos de información, los tribunales han señalado que estos no deben desbordar los límites razonables concebidos por la ley, y tienen que ceñirse a lo que sea necesario para lograr el fin de vigilancia del cumplimiento de las normas laborales. Asimismo, los delegados de personal tienen atribuidas las mismas competencias que el comité de empresa, aun cuando alguna de estas solo tiene sentido en el marco de una empresa de cierta dimensión.

cación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial. También información de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

En todos los casos, la información se deberá facilitar por el empresario, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

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 10 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.

d) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

- reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de esta;
- reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones;
- planes de formación profesional de la empresa;
- implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo;
- estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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). En este ámbito cabe tener en cuenta que, según los tribunales, el incumplimiento de esta obligación de información por parte del empresario no constituye un defecto formal que anule el despido, sino mera infracción administrativa.

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) También tendrán derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 del ET y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación de este. Los planes de igualdad se regulan en el art. 45 y ss. de la LO 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y en el art. 85 del ET. Son obligatorios –aunque existe un régimen transitorio– para las empresas de más de 50 trabajadores.

El art. 46 de la LO 3/2007 define el plan de igualdad como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad que se deben alcanzar, las estrategias y prácticas que adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En cuanto a su contenido, los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo, se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación de los trabajadores, que contendrá al menos las siguientes materias: a) proceso de selección y contratación; b) clasificación profesional; c) formación; d) promoción profesional; e) condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; f) ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; g) infrarrepresentación femenina; y, h) retribuciones. La falta de un plan de igualdad en una empresa cuando es obligatorio o su inaplicación constituyen una falta grave, conforme a lo previsto en el art. 7 de la LISOS.

j) Ejercer una labor:

- 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
- de **vigilancia y control** de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en la empresa (previstas en la LPRL).
- de **vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.**

k) 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).

l) 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.

m) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

n) 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 aquellos reciben, las propuestas realizadas y los acuerdos alcanzados.

Sin embargo, cabe tener en cuenta que, junto con las competencias incorporadas en el citado artículo 65 del ET, otros preceptos del ET reconocen otras competencias al comité de empresa y los delegados de personal, que se añaden a las previstas en el mencionado precepto. Este es el caso, entre otros, de los artículos 18, 19, 22, 40, 41, 44, 51 o 87. También se incluyen competencias en otras normas laborales, sin olvidar tampoco que todas ellas, tal y como hemos señalado, son ampliables por medio de convenio colectivo.

Ejemplo

A modo de ejemplo, en los artículos 40 (movilidad geográfica), 41 (modificación sustancial de las condiciones de trabajo) y 51 (despido colectivo) se establecen procedimientos de consulta con los representantes de los trabajadores, con expresa mención de su posible conclusión en negociación y acuerdo entre aquellos y el empresario. En otros casos, el ET prevé, para determinadas materias, el acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, normalmente en defecto de regulación por parte de convenio colectivo. Así, los artículos 22 (sistema de clasificación profesional de los trabajadores), 24 (ascensos), 29 (recibo de salarios) o 34 (distribución irregular de la jornada). Tampoco cabe olvidar el hecho de que el artículo 87 del ET reconoce a los delegados de personal y al comité de empresa, como veremos más adelante, la legitimación para negociar convenios colectivos a nivel de empresa o inferior.

Asimismo, la representación unitaria ostenta capacidad para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias. Dicha facultad se reconoce al comité de empresa como órgano colegiado y por acuerdo mayoritario de sus miembros y también podrán ejercerla, en los mismos términos, los delegados de personal. Y junto a ello, los delegados de personal y miembros del comité de empresa deberán observar sigilo (art. 65 del ET), 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 el 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 distintos fines de los que motivaron su entrega.

Documento confidencial

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.

4) Garantías de los representantes de los trabajadores

Por otra parte, cabe tener muy en cuenta que un ejercicio adecuado de las competencias vistas anteriormente requiere, a su vez, de la existencia de unas garantías que faciliten y amparen el ejercicio efectivo de las mismas. Garantías que también son ampliables por medio 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 (art. 68 del ET). 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 escuchados, aparte del interesado, el comité de empresa o los restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o el centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Tales causas son las previstas en los artículos 47 (suspensión del contrato) y 51 (despido colectivo) del ET. Esa prioridad también alcanza a los supuestos de traslados y desplazamientos a centros de trabajo distintos de la misma empresa (art. 40 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 esta 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.

Por otra parte, cabe tener en cuenta que, según el Tribunal Constitucional, en la sentencia de 23 de noviembre de 1981, la protección frente a posibles despidos discriminatorios alcanza también a los candidatos en el desarrollo de un proceso electoral.

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 (arts. 56 del ET y 110 de la LRJS).

Así, en el citado artículo 56.4 del ET se prevé que:

«Si el despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a este. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea a favor de la readmisión, esta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2.»

En el caso de que el empresario, en contra de la voluntad del representante, no procediera a su readmisión, el juez acordará, entre otras medidas, que el representante despedido

«continúe desarrollando, en el seno de la empresa, las funciones y actividades propias de su cargo» (art. 281.c) de la LRJS).

Asimismo, adoptará

«las medidas oportunas a fin de garantizar el ejercicio de su función representativa durante la sustanciación del correspondiente recurso» (art. 302 de LRJS).

d) Expresar con libertad, colegiadamente si se trata del comité de empresa, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación. Podrá publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo previamente a la empresa. Esa publicación también se podrá producir utilizando los medios telemáticos existentes en la empresa (correo electrónico, intranet...).

e) Cada uno de los miembros del comité o delegados de personal, en cada centro de trabajo, deberá disponer de **un crédito de horas mensuales retribuidas**, 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, y podrán quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración. También podrá pactarse en convenio la ampliación del número de horas de crédito horario.

Y junto a todo ello, cabe señalar que el trabajador, cuando ejercite el crédito horario, no sufrirá merma económica alguna, por cuanto el mismo, tal y como señala el ET, es retribuido. Y

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, estas 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.

Cabe tener en cuenta que la duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa es de 4 años. Se entiende 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. Solo 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 estos, 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, 6 meses.

En el caso de producirse vacante por cualquier causa en el comité de empresa o de centro de trabajo, aquella se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista electoral a que pertenezca el sustituido. Cuando la vacante se refiera a los delegados de personal, la cubrirá automáticamente el trabajador que hubiera obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos. El sustituto lo será por el tiempo que reste del mandato. Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones del mandato se comunicarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y al empresario, y se publicarán en el tablón de anuncios.

5) Elecciones de los delegados de personal y miembros del comité de empresa

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 por medio de un procedimiento electoral regulado, de forma minuciosa, en los artículos 67 y 69 y ss. del ET, y en el RD 1844/1994, de 9 de septiembre, por el cual se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa. En este procedimiento electoral es posible distinguir varias fases: **promoción de las elecciones; constitución de la mesa electoral; elección; y resultados de la votación.**

a) Fase de promoción de elecciones

Podrán promover elecciones a delegados de personal y miembros de comités de empresa las organizaciones sindicales más representativas, las que cuenten con un mínimo de un 10% de representantes en la empresa o los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario. Los sindicatos con capacidad de promoción de elecciones tendrán derecho a acceder a los registros de las

administraciones públicas que contengan datos relativos a la inscripción de empresas y altas de trabajadores, en la medida necesaria para llevar a cabo tal promoción en sus respectivos ámbitos.

Los promotores comunicarán a la empresa y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral. En dicha comunicación, los promotores deberán identificar con precisión la empresa y el centro de trabajo de esta en que se desea celebrar el proceso electoral. También su fecha de inicio, que será la de constitución de la mesa electoral y que, en todo caso, no podrá comenzar antes de un mes ni más allá de tres meses contabilizados a partir del registro de la comunicación en la oficina pública dependiente de la autoridad laboral. Esta oficina pública, dentro del siguiente día hábil, expondrá en el tablón de anuncios los preavisos presentados, facilitando copia a los sindicatos que así lo soliciten.

Solo previo acuerdo mayoritario entre los sindicatos más representativos o representativos de conformidad con la LOLS, podrá promoverse la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales. Dichos acuerdos deberán comunicarse a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral para su depósito y publicidad.

Cuando se promuevan elecciones para renovar la representación por conclusión de la duración del mandato, tal promoción solo podrá efectuarse a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato. Asimismo, será posible promover elecciones parciales por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por incremento de la plantilla.

Finalmente, el incumplimiento de cualquiera de los requisitos vistos anteriormente determinará la falta de validez del correspondiente proceso electoral; ello no obstante, la omisión de la comunicación a la empresa podrá suplirse por medio del traslado a la misma de una copia de la comunicación presentada en la oficina pública, siempre que esta se produzca con una anterioridad mínima de 20 días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral. La renuncia a la promoción con posterioridad a la comunicación de la oficina pública no impedirá el desarrollo del proceso electoral, siempre que se cumplan todos los requisitos que permitan la validez del mismo.

b) Fase de constitución de la mesa electoral

En la empresa o centro de trabajo se constituirá una mesa por cada colegio de 250 electores o fracción. La mesa será la encargada de vigilar todo el proceso electoral, presidir la votación, realizar el escrutinio, levantar el acta correspondiente y resolver cualquier reclamación que se presente. Estará formada por el presidente, que será el trabajador de más antigüedad en la empresa, y dos vocales, que serán los electores de mayor y menor edad. Este último actuará de secretario. Cada candidato o candidatura, en su caso, podrá nombrar un

interventor por mesa. Asimismo, el empresario podrá designar un representante suyo que asista a la votación y al escrutinio de los votos. La forma de constituir la mesa electoral y sus funciones aparecen incluidas en los artículos 73 y 74 del ET.

Las funciones que ha de cumplir la mesa electoral se estructuran del siguiente modo:

- Una vez comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones, esta, en el término de 7 días, dará traslado del mismo a los trabajadores que deban constituir la mesa, así como a los representantes de los trabajadores, poniéndolo simultáneamente en conocimiento de los promotores.
- La mesa electoral se constituirá formalmente, mediante acta otorgada al efecto, en la fecha fijada por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, que será la fecha de iniciación del proceso electoral.
- Cuando se trate de elecciones a delegados de personal, el empresario, en el mismo término, remitirá a los componentes de la mesa electoral el censo laboral, que se ajustará, a estos efectos, a modelo normalizado.
La mesa electoral cumplirá las siguientes funciones:
 - hará público entre los trabajadores el censo laboral con indicación de quiénes son electores;
 - fijará el número de representantes y la fecha tope para la presentación de candidaturas;
 - recibirá y proclamará las candidaturas que se presenten;
 - señalará la fecha de votación;
 - redactará el acta de escrutinio en un plazo no superior a 3 días naturales. Los plazos para cada uno de los actos serán señalados con criterios de razonabilidad, pero, en todo caso, entre la constitución de la mesa y la fecha de las elecciones no mediarán más de 10 días. En el caso de elecciones en centros de trabajo de hasta 30 trabajadores en los que se elige un solo delegado de personal, desde la constitución de la mesa hasta los actos de votación y proclamación de candidatos electos, habrán de transcurrir 24 horas, y en todo caso la mesa deberá hacer pública con la suficiente antelación la hora de celebración de la votación. Si se hubiera presentado alguna reclamación se hará constar en el acta, así como la resolución que haya tomado la mesa.
- Cuando se trate de elecciones a miembros del comité de empresa, constituida la mesa electoral solicitará al empresario el censo laboral y confeccionará, con los medios que le habrá de facilitar este, la lista de electores. Esta se hará pública en los tablones de anuncios mediante su exposición durante un tiempo no inferior a 72 horas. La mesa resolverá cualquier incidencia o reclamación relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones que se presenten hasta 24 horas después de haber finalizado el plazo de exposición de la lista. Publicará la lista definitiva dentro de las 24 horas siguientes. A continuación, se determinará el número de miembros del comité que hayan de ser elegidos. Las candidaturas se presentarán durante los 9 días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores. La proclamación se hará en los 2 días laborales después de concluido el plazo, y se publicará en los tablones referidos. Contra el acuerdo de proclamación se podrá reclamar dentro del siguiente día laborable, y la mesa resolverá en el posterior día hábil. Entre la proclamación de candidatos y la votación mediarán al menos 5 días.

c) Fase de elección

Serán electores y elegibles todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo mayores de 16 años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes. Y serán elegibles los trabajadores que tengan 18 años y una antigüedad de, al menos, 6 meses, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad

del personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de 3 meses de antigüedad. Los trabajadores extranjeros podrán ser electores y elegibles cuando reúnan las condiciones anteriores.

Se podrán presentar candidatos para las elecciones por los sindicatos legalmente constituidos o por las coaliciones formadas por 2 o más de ellos, que deberán tener una denominación concreta, de modo que sus resultados se atribuirán a la coalición. Igualmente, podrán presentarse los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente al menos a 3 veces el número de puestos a cubrir.

En la elección para delegados de personal, cada elector podrá dar su voto a un número máximo de aspirantes equivalente al de puestos a cubrir entre los candidatos proclamados. Resultarán elegidos los que obtengan el mayor número de votos. En caso de empate, resultará elegido el trabajador de mayor antigüedad en la empresa.

En el caso concreto del **comité de empresa**, cabe señalar lo siguiente:

- El censo de electores y elegibles se distribuirá en dos colegios, uno integrado por los técnicos y administrativos y otro por los trabajadores especialistas y no cualificados. Por convenio colectivo, teniendo en cuenta la composición profesional del sector de actividad productiva o de la empresa, podrá establecerse un nuevo colegio. Los puestos del comité serán repartidos proporcionalmente en cada empresa según el número de trabajadores que formen los colegios electorales mencionados.
- Cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas presentadas que corresponda a su colegio. Estas listas deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir. No obstante, la renuncia de un candidato antes de la votación no implicará la suspensión del proceso electoral ni la anulación de dicha candidatura, siempre y cuando la lista afectada permanezca con un número de candidatos, al menos, del 60% de los puestos a cubrir. En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presenten.
- No tendrán derecho a la atribución de representantes aquellas listas que no hayan obtenido como mínimo el 5% de los votos por cada colegio. Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos por el de puestos a cubrir. Si hubiese puesto o puestos sobrantes, se atribuirán a la lista o las listas que tengan un mayor resto de votos.

- Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos por el orden en que figuren en la candidatura. La inobservancia de alguno de esos elementos determinará la anulabilidad de la elección del candidato o candidatos afectados.

d) Fase de resultados de la votación

Según el artículo 75.1 del ET, el acto de la votación se efectuará en el centro o lugar de trabajo y durante la jornada laboral, y se tendrán en cuenta las normas que regulen el voto por correo. El empresario facilitará los medios precisos para el normal desarrollo de la votación y de todo el proceso electoral.

Inmediatamente después de celebrada la votación, la mesa electoral procederá públicamente al recuento de votos mediante la lectura por el presidente, en voz alta, de las papeletas. Del resultado del escrutinio se levantará acta según modelo normalizado, que será firmada por los componentes de la mesa, los interventores y el representante del empresario, si lo hubiere. Acto seguido, las mesas electorales de una misma empresa o centro, en reunión conjunta, extenderán el acta del resultado global de la votación. El presidente de la mesa remitirá copias del acta al empresario, así como a los representantes electos. El resultado de la votación se publicará en los tablones de anuncios.

Finalmente, el original del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados y el acta de constitución de la mesa, serán presentados en el plazo de 3 días a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral. Esta procederá en el inmediato día hábil a la publicación en los tablones de anuncios de una copia del acta, entregará copia a los sindicatos que así lo soliciten, dará traslado a la empresa de la presentación del acta, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla, y mantendrá el depósito de las papeletas hasta cumplirse los plazos de impugnación. La oficina pública, transcurridos los 10 días hábiles desde la publicación, procederá o no al registro de las actas electorales.

Por último, en el artículo 76 del ET se regula, de una forma muy minuciosa, un procedimiento arbitral para las reclamaciones en materia electoral, excluidas las relativas a la denegación de inscripción de actas, cuyo conocimiento corresponde directamente a la jurisdicción social. En el resto de los casos, el laudo arbitral derivado de lo dispuesto en el precepto citado es impugnable ante la jurisdicción social.

4.2.2. La representación sindical: las secciones sindicales y los delegados sindicales

En este ámbito, y desde una perspectiva general, cabe partir de lo dispuesto en los artículos 7 y 28.1 de la CE, precepto este último en el que se reconoce expresamente el derecho a la libertad sindical.

Así, en el primero de los preceptos citados, se señala lo siguiente:

«Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos».

Y en el segundo se prevé lo que sigue:

«Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio por los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato».

Por su parte, el artículo 1 de la LOLS establece:

«Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales. 2. A los efectos de esta ley, se consideran trabajadores tanto aquellos que sean sujetos de una relación laboral como aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las administraciones públicas».

Derecho a la libertad sindical desarrollado en la LOLS, cuyo artículo 1.º 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– 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 2.º que la libertad sindical comprende:

1) 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 y retirarse de ellas; y
- 3) no ser suspendidos ni disueltos sino mediante resolución firme de la Autoridad Judicial, fundada en incumplimiento grave de las leyes.

2) **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. Nadie puede 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».

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

4) **El derecho al ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella**, que abarcará, en todo caso, los siguientes derechos: 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, y de los correspondientes órganos de las administraciones públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes.

Partiendo de ello, cabe tener en cuenta que la LOLS (arts. 6 y 7) distingue tres tipos de sindicatos:

- a) sindicatos más representativos en el ámbito estatal;
- b) sindicatos más representativos en las comunidades autónomas; y
- c) sindicatos meramente representativos.

El reconocimiento de la mayor representatividad sindical a determinados sindicatos les confiere una singular posición jurídica, a efectos tanto de participación institucional como de acción sindical.

a) **El sindicato más representativo a escala estatal**: aquel que acredita una especial audiencia, expresada en la obtención, en dicho ámbito, del 10% o más del total de delegados de personal, de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de representación de las administraciones públicas. También tendrán esta consideración los sindicatos federados o confederados a los anteriores, en su ámbito específico de actuación. Es el caso de los sindicatos CC. OO. y UGT.

Observación

Este tipo de sindicato goza de capacidad representativa en todos los ámbitos territoriales y funcionales para:

- 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 de las entidades gestoras de la Seguridad Social);
- la negociación colectiva, en los términos previstos en el ET;
- participar como interlocutor en la determinación de las condiciones de trabajo en las administraciones públicas, por medio de los oportunos procedimientos de consulta o negociación;
- participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos (procedimientos arbitrales, de conciliación y mediación);
- promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las administraciones públicas;
- obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos previstos legalmente; y cualquier otra función representativa que se establezca.

b) El sindicato más representativo en las comunidades autónomas: aquel sindicato que acredita, en las comunidades autónomas, una especial audiencia expresada en la obtención, al menos, del 15% de los delegados de personal, miembros de comités de empresa y de los órganos de representación de las administraciones públicas, y siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 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.

Observación

Este tipo de sindicatos gozará de capacidad representativa para ejercer, en el ámbito específico de la comunidad autónoma, las funciones y facultades antes referidas respecto de los sindicatos más representativos en el ámbito estatal. También tendrá la capacidad para ostentar la representación institucional ante las administraciones públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal y autonómico.

c) El sindicato meramente representativo: aquel que ha obtenido, en un ámbito funcional y territorial específico, el 10% o más de los delegados de personal, miembros de comités de empresa y de los correspondientes órganos de las administraciones públicas.

d) Los demás sindicatos: hay que tener en cuenta que el resto de los sindicatos, es decir, aquellos no incluidos en alguna de las categorías anteriores, carecen de las funciones atribuidas a aquellas, aun cuando gozan de una serie de competencias cuyo ejercicio es común a todos los sindicatos. Por ejemplo: 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.

Observación

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 a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación; c) participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos; d) promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las administraciones públicas; y e) cualquier otra función representativa que se establezca.

Partiendo de todo ello, cabe señalar que se entiende por **acción sindical** la forma por medio de la cual se articula la actuación sindical para la consecución de sus objetivos. De este modo, el artículo 8 de la LOLS afirma que los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o el 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);

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.

Observación

Asimismo, conforme al artículo 9 de la LOLS, quienes ostenten cargos electivos en el ámbito provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho: 1) 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; 2) 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 3) a la asistencia y el 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.

Por otra parte, los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores. Esto ocurrirá siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

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 o centro de trabajo. Esto es, agrupan a todos los trabajadores afiliados a un determinado sindicato.

En cuanto a **las funciones** que pueden asumir las secciones sindicales, la LOLS solo 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; y 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 mediante 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 (art. 11 de la LOLS); y
- 3) distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa (también a través de medios electrónicos). Además, conforme a lo establecido en el artículo 2.2.d) de la LOLS, tendrán derecho a la negociación colectiva, a convocar huelgas y plantear conflictos colectivos. Y junto a todo ello, en la empresa o el 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 quien 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, podrá designar un portavoz o similar, pero no un delegado sindical con las facultades y garantías reconocidas por la ley (SSTC 61/1989, de 3 de abril y 84/1989, de 10 de mayo).

Observación

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. Hay que considerar, no obstante, que cualquier sindicato puede constituir secciones sindicales, conforme a lo que se prevea en sus estatutos (procedimiento de constitución de la sección, su ámbito de actuación y funciones, etc.).

Por otra parte, el número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10% 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 2001 a 5.000 trabajadores | 3 delegados sindicales |
| De 5.001 en adelante | 4 delegados sindicales |

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

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 del mismo (art. 68 del ET, vistas páginas atrás), así como los siguientes derechos, a salvo de lo que se pudiera establecer –para mejorarlos– por convenio colectivo:

- 1) tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, con la obligación de guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda;
- 2) 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);
- 3) ser escuchados 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.

Y en fin, desde otra perspectiva, el artículo 11 de la LOLS prevé que, en los convenios colectivos, podrán establecerse cláusulas por las que los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación atiendan económicamente la gestión de los sindicatos representados en la comisión negociadora del convenio colectivo, fijando un canon económico y regulando las modalidades de su abono. En todo caso, se respetará la voluntad individual del trabajador, que deberá expresarse por escrito en la forma y plazo que se determinen en la negociación

colectiva. Asimismo, el empresario procederá al descuento de la cuota sindical del trabajador afiliado y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato, previa conformidad, siempre, del mismo.

Por otra parte, el artículo 13 de la LOLS reconoce el derecho de cualquier trabajador o sindicato que considere lesionado el derecho de libertad sindical, por actuación del empresario, asociación empresarial, administraciones públicas, o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, a recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción social. Lo hará por medio del proceso especial de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas (art. 177 y ss. de la LRJS), caracterizado por las notas de urgencia y preferencia. Especialmente serán consideradas lesiones a la libertad sindical los actos de injerencia que consisten en fomentar la constitución de sindicatos dominados o controlados por un empresario o una asociación empresarial, o en sostener económicamente o en otra forma sindicatos, con el mismo propósito de control. También cabe tener en cuenta la posibilidad de acudir a la vía penal, en cuanto que el artículo 315 del CP tipifica como delito el impedir o limitar el ejercicio de la libertad sindical. En fin, las conductas antisindicales también pueden ser constitutivas de infracciones administrativas.

Por último, el artículo 5 de la LOLS prevé que el sindicato responderá, frente al empresario o empresarios y/o frente a sus afiliados o terceros, de los daños y perjuicios que puedan ocasionar los actos o acuerdos sindicales adoptados regularmente por los correspondientes órganos estatutarios. También responderá de los daños y perjuicios que puedan causar los actos singulares de afiliados, producidos en el ejercicio regular de sus funciones representativas, o actuando probadamente por cuenta del sindicato.

5. 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.

5.1. Precedentes históricos del convenio colectivo

El convenio colectivo de trabajo nace en Inglaterra y en Estados Unidos como un compromiso de orden moral basado en la buena fe de ambas partes contratantes.

En su origen, el convenio colectivo fue simplemente un acuerdo, «un caballero compromiso» cuyo cumplimiento se dejaba a la voluntad de cada una de las partes. A pesar del respeto a la palabra empeñada 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 este sucedido con anterioridad o después de la firma.

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 hacerse todavía a través de las reglas del mandato y de la representación voluntaria.

En una tercera fase, el convenio colectivo se concreta 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.

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 contemplaba en la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 por la concurrencia de distintas fuentes o instrumentos de regulación.

Las disposiciones legales ocupaban el primer lugar seguidas de las bases de trabajo elaboradas por los jurados mixtos, en tercer lugar 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.

Las bases de trabajo de los jurados mixtos de la Segunda República fueron, en la práctica, el más importante de los instrumentos colectivos de las relaciones de trabajo. Contenían un abundante material de normas sectoriales, algunas de ellas procedentes de costumbres y usos profesionales. Los jurados mixtos tenían el carácter de organismos corporativos y concentraron competencias significativas en todos los campos de las relaciones laborales, no solo en la regulación de estas sino también en la atribución de funciones jurisdiccionales y de solución de conflictos. Los poderes públicos controlaban de cerca el funcionamiento de los organismos corporativos.

Los pactos colectivos de condiciones de trabajo y los contratos colectivos tuvieron menor importancia que las bases de trabajo. En ambos casos no necesitaban una publicación oficial, aunque seguían un procedimiento de registro. Se consideraban como pactos menores que mejoraban las bases de trabajo en ámbitos de aplicación más reducidos que los de los acuerdos de los jurados mixtos y su aplicación en aquellos oficios o profesiones de menor incidencia de aquellos.

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.

5.2. La regulación vigente

5.2.1. Concepto, características, funciones y tipología de los convenios colectivos

Tal y como vimos en un apartado anterior, 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. Se puede definir como el pacto o

acuerdo suscrito de modo típico entre los representantes de los trabajadores y el empresario o representantes del empresario, por medio del cual se fijan las condiciones de trabajo que deben regir en su ámbito de aplicación.

En tal sentido se manifiesta el artículo 82 del ET, en el que se prevé lo siguiente:

«Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva. 2. Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten. 3. 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».

A lo que cabe añadir que el convenio colectivo tiene base constitucional en lo dispuesto en el enigmático artículo 37.1 de la CE, 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».

1) Características

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

a) Puede celebrarse o no, e incluso, si se ha iniciado la negociación de un convenio colectivo, esta 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 representación 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.

c) Un empresario puede ser sujeto negociador en un ámbito empresarial o inferior, mientras que en el ámbito superior a la empresa, la intervención corresponderá necesariamente a las asociaciones empresariales.

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

Tal y como señala la STC 4/1983, de 28 de enero:

«El valor normativo del convenio colectivo y de su fuerza vinculante [...] ha movido al legislador a sujetar su validez a unos presupuestos cuya intensidad va más allá de los límites generales a la autonomía negocial del derecho privado».

e) 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.

f) El convenio colectivo posterior deroga lo dispuesto en el convenio anterior (sucesión normativa), salvo en aquellos aspectos que se mantengan expresamente en vigor. Asimismo, por medio 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 (art. 86 del ET).

g) Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios. Eventualmente, será posible pactar distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

h) 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. Es decir, obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

2) Funciones

Las funciones del convenio colectivo, de gran importancia, son las siguientes:

a) **Regular las condiciones de trabajo que han de regir dentro de su ámbito de aplicación.** De este modo, pueden regularse cuestiones tan trascendentes –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.

b) **Mejorar o suplementar las condiciones de trabajo** previstas por las normas legales y reglamentarias.

c) **Cumplir la función de complementar determinadas normas legales** que permiten o solicitan expresamente el desarrollo a cargo del citado convenio colectivo.

A modo de ejemplo, en el artículo 22 del ET se prevé lo que sigue:

«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 grupos profesionales».

Es decir, 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.

En el mismo sentido, en el artículo 14 del ET se señala esto:

«Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados. En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el período de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo».

d) Servir de cauce normativo para los problemas o conveniencias particulares de regulación de los distintos sectores de actividad y empresas. 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 estas con una mayor agilidad y flexibilidad. En otras palabras, no es lo mismo una norma que se redacta para resultar de aplicación a millones de trabajadores –norma legal o reglamentaria– que otra que se va a aplicar a un determinado ámbito: empresa o sector. No hay duda de que el contenido de esta última podrá adaptarse más fácil y ágilmente a la situación existente (y a las necesidades previstas) en esa concreta empresa o sector.

3) Tipos de convenio colectivo

Existen varios tipos de convenios colectivos, clasificables en torno a diferentes criterios:

a) En función de un criterio geográfico

Puede hablarse de convenios colectivos estatales, autonómicos, interprovinciales, provinciales y locales, esencialmente. No cabe la negociación colectiva a nivel supraestatal.

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 esta. En empresas con ciertas dimensiones pueden establecerse unidades de negociación de ámbito más reducido, con arreglo a diferentes criterios productivos u organizativos; así: centros de trabajo, procesos productivos, departamentos o secciones, etc. Ello supone que pueden existir convenios colectivos que solo 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.

- **Convenio de ámbito superior a la empresa:** este tipo de convenio tiene como ámbito de aplicación, generalmente, un sector o rama de actividad. A pesar de ello, ese criterio sectorial puede establecerse sobre la base de distintos 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.

En este ámbito superior a la empresa, también es posible negociar un convenio colectivo que tenga un ámbito interprofesional (art. 83 del ET), es decir, que regule todas las relaciones laborales del conjunto del sistema productivo. Aunque 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: pilotos de líneas aéreas o controladores aéreos).

c) En función de su eficacia

- **Convenio de eficacia general, «erga omnes» 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 posteriormente.

Es decir, si por ejemplo se trata de un convenio colectivo de empresa, este resultará de aplicación y obligatorio para el empresario y para todos los trabajadores que prestan servicios en la empresa, con independencia de que estos estén o no de acuerdo con sus contenidos o 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 a quienes afecta.

Sin embargo, 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, podrá excluirse del convenio a los altos cargos de la empresa por cuanto estos, por la posición que ocupan en su estructura, pueden negociar directamente con el empresario sus condiciones de trabajo. En cambio, no podría excluirse a determinados colectivos de tra-

bajadores por tratarse de trabajadores contratados temporalmente por la empresa, ya que sería algo contrario al principio de igualdad y no discriminación previsto en el artículo 14 de la CE.

Un ejemplo de exclusión de determinados colectivos del ámbito de aplicación de un convenio colectivo sería el siguiente: «Ámbito personal. El presente convenio colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores que, mediante una relación laboral común, presten sus servicios en la empresa X, con las únicas excepciones siguientes: a) Las personas cuya relación con la empresa esté excluida de la legislación laboral en vigor y conforme al artículo 1.3.c) del ET, su actividad se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración y su dedicación solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo. b) Los trabajadores que ejerzan actividades de alta dirección o alta gestión, incluyéndose, entre ellos, el director general, conforme al RD de 1 de agosto de 1985. c) El personal perteneciente al grupo profesional directivo, que regulará su relación laboral por contrato individual de trabajo».

- **Convenio de eficacia limitada o «extraestatutario»:** a diferencia del anterior, solo 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, es decir, aquellos en los que no se ha seguido, cualquiera que sea el motivo, el procedimiento de negociación allí previsto.

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, este 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 solo 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.

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:** su 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, de ámbito estatal o autonómico, y sus partes negociadoras las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma. En efecto, y dado que pueden existir múltiples convenios colectivos cuya finalidad sea regular las condiciones de trabajo en un mismo ámbito, el cometido 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 (por ejemplo, art. 82.3 del ET). Su alcance y eficacia son diversos.
- **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 de la totalidad del convenio colectivo.
- **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. Tiene el valor de convenio colectivo.

5.2.2. Partes negociadoras y procedimiento de negociación

1) Partes negociadoras

Tal y como vimos, las partes negociadoras de un convenio colectivo vienen determinadas por el propio ET (art. 87 del 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 colectivo de empresa o ámbito inferior (centro de trabajo, departamento o sección, etc.):

- Será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores.
- Por parte de los trabajadores están legitimados, para negociar el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso (representación unitaria), o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

- Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar será la prevista para la negociación de los convenios colectivos sectoriales.
- En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con un perfil profesional específico, estarán legitimadas para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados por medio de votación personal, libre, directa y secreta (es el caso del convenio colectivo de franja).
- Como supuesto especial cabe citar el de las empresas de trabajo temporal, en el que se prevé que de no existir órgano de representación de los trabajadores corresponderá la legitimación para negociar a los sindicatos más representativos, que habrán de formar parte de la comisión negociadora (art. 13 de la LETT).

Desde el punto de vista del empresario, puede negociar el convenio el propio empresario o aquel en quien este delegue. En los convenios de grupo de empresas y en los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, estará legitimada la representación de dichas empresas.

b) Convenio colectivo de ámbito superior a la empresa: por parte de los trabajadores pueden negociar:

- Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a escala estatal. También, en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.
- Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos en las comunidades autónomas respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial. También, 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% 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.

En el citado artículo 7.1 de la LOLS se prevé que:

«Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel de comunidad autónoma: a) los sindicatos de dicho ámbito que acrediten en el mismo una especial audiencia expresada en la obtención de, al menos, el 15 por 100 de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las administraciones públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal; b) los sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito de comunidad autónoma que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a). Estas organizaciones gozarán de capacidad representativa para ejercer en el ámbito específico de la comunidad autónoma las funciones y facultades enumeradas en el número 3 del artículo anterior, así como la capacidad para ostentar representación institucional ante las administraciones públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal».

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% de los empresarios y estos empleen al 10% de los trabajadores afectados por aquel, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito de ocupación al 15% de los trabajadores afectados. También podrán negociar convenios a nivel de comunidad autónoma las **asociaciones empresariales** que cuenten en esta con un mínimo del 15% de los empresarios y trabajadores, siempre y cuando no estén federadas o confederadas a otras de ámbito estatal.

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, estarán legitimadas para negociar las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10% o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuente en esta con un mínimo del 15% de las empresas o trabajadores.

Y también están legitimadas, para negociar convenios de ámbito estatal, las asociaciones empresariales de la comunidad autónoma que reúnan los requisitos señalados en la DA 6.^a del ET.

2) Las fases de negociación de un convenio colectivo

El procedimiento de negociación de un convenio se estructura en torno a varias fases (arts. 89 y 90 del ET): inicio, constitución de la comisión negociadora, validez del convenio y publicación.

a) Inicio

La negociación de un convenio puede iniciarse a instancia de cualquiera de las partes negociadoras legitimadas, por escrito dirigido a la otra parte, cuya copia se registrará ante la autoridad laboral competente en función del ámbito territorial del convenio. En este escrito, como mínimo, se deberán consignar los siguientes extremos: legitimación que se ostenta (en los términos vistos anteriormente, art. 87 del ET), ámbito funcional, territorial y temporal del

convenio y materias objeto del mismo. En el supuesto de que la promoción de la negociación sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia.

El destinatario del escrito antes citado está obligado por el deber de constituir, junto con el proponente, la correspondiente comisión negociadora, así como a intentar convenir bajo el principio de buena fe (art. 89 del ET).

Sin embargo, la parte receptora del citado escrito podrá negarse al inicio de las negociaciones por causa legal (falta de forma escrita, falta de representatividad del proponente, propuesta de negociación sobre materias extralaborales, entre otras) o convencionalmente establecida (la existencia de un acuerdo sobre estructura de la negociación que prohíba la negociación de determinadas materias en ámbitos inferiores, o la existencia de un convenio anterior no denunciado), o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido. En cualquier caso, deberá contestar por escrito y motivadamente.

En todo caso, la negociación ha de estar inspirada por el principio de buena fe, sin que ello signifique que todo proceso negociador deba acabar necesariamente en un acuerdo.

En este sentido, en el artículo 89.1 del ET se señala lo siguiente:

«En los supuestos de que se produjeran violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquellas».

b) Constitución de la comisión negociadora

En el plazo de 1 mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora, la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes fijarán un calendario o plan de negociación.

Por otra parte, esta comisión tiene como finalidad debatir y, en su caso, adoptar el correspondiente convenio colectivo.

Los acuerdos de la comisión negociadora requieren, en cualquier caso, del voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

En cuanto a la composición de la comisión negociadora, cabe señalar lo siguiente:

- El reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados según el artículo 87 del ET y en proporción a su representatividad.
- La comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, las federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales legitimados para negociar representen, como mínimo, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio colectivo.
- En aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando esta esté integrada por los sindicatos más representativos en el ámbito estatal o de comunidad autónoma.
- En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando esta esté integrada por las organizaciones empresariales estatales o autonómicas referidas en el párrafo 2.º del artículo 87.3.c) del ET.
- En los dos supuestos anteriores, el reparto de los miembros de la comisión negociadora se efectuará en proporción a la representatividad que ostenten las organizaciones sindicales o empresariales en el ámbito territorial de la negociación.
- La designación de los componentes de la comisión corresponde a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán, igual que el presidente, con voz, pero sin voto.
- En los convenios sectoriales, el número de miembros en representación de cada parte no excederá de 15. En el resto de convenios no se superará el número de 13.
- La comisión negociadora podrá tener un presidente con voz, pero sin voto, designado libremente por aquella. En el supuesto de que se optara por no tener presidente, las partes deberán consignar, en el acta de la sesión constitutiva de la comisión, los procedimientos a emplear para moderar las sesiones, firmando las actas que correspondan a las mismas un miembro de cada una de las representaciones, junto con el secretario.

Finalmente, cabe señalar que el ET no prevé nada sobre cuánto deben durar las labores de la comisión negociadora ni el tiempo que debe transcurrir hasta la firma del convenio colectivo, si esta produce.

c) Validez y publicación

El convenio debe formalizarse por escrito, bajo sanción de nulidad. Una vez firmado el convenio, la comisión negociadora deberá presentarlo ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de 15 días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Cuando se haya registrado, será objeto del correspondiente depósito, disponiéndose su publicación, obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial del Estado o, en función del ámbito territorial del mismo, en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma o en el Boletín Oficial de la provincia correspondiente.

d) Entrada en vigor

El convenio entrará en vigor en la fecha que acuerden las partes negociadoras. Si la autoridad laboral estimase que aquel conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción social (LRJS), la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar las supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

5.2.3. El contenido del convenio colectivo

Una vez visto el procedimiento de negociación colectiva, cabe tener en cuenta que, tal y como ya hemos adelantado, el convenio colectivo 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 económico, laboral, sindical y en general, cuantas otras 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. Aquí se incluirían también los procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos 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. Y también existe el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad (estos últimos en empresas que tengan más de 50 trabajadores, aunque existe un régimen transitorio, RDL 6/2019).

Sin embargo, es importante tener en cuenta que, en todo caso, existe un **contenido mínimo** que debe contener cualquier convenio colectivo, consistente en (art. 85.3 del ET):

1) Determinar las partes que conciertan el convenio.

2) 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, provincia, estatal, entre otros) y vigencia del convenio (1 año, 2 años, 5 años, etc.).

Ejemplo: «1. Ámbito territorial. Las prescripciones del presente convenio colectivo afectarán a los centros de trabajo de la empresa X, situados en territorio nacional. 2. Ámbito funcional. Quedan incluidas en este convenio todas las actividades de la empresa. 3. Ámbito personal. El presente convenio colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores que, mediante una relación laboral común, presten sus servicios en la empresa X, con las únicas excepciones siguientes: a) Las personas cuya relación con la empresa esté excluida de la legislación laboral en vigor y conforme al artículo 1.3.c) del ET, su actividad se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración y su dedicación solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo. b) Los trabajadores que ejerzan actividades de alta dirección o alta gestión, incluyéndose, entre ellos, el director general, conforme al RD de 1 de agosto de 1985. c) El personal perteneciente al grupo profesional directivo, que regulará su relación laboral por contrato individual de trabajo. 4. Ámbito temporal. El presente convenio entrará en vigor, previo su trámite reglamentario el 1 de enero y tendrá una duración de 4 años».

3) Procedimientos para solventar, de manera efectiva, las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo (descuelgue o inaplicación de convenio) a que se refiere el art. 82.3 del ET, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómicos.

En relación con el citado descuelgue, el art. 82.3 del ET prevé que, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1 del ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias: a) jornada de trabajo; b) horario y distribución del tiempo de trabajo; c) régimen de trabajo a turnos; d) sistema de remuneración y cuantía salarial; e) sistema de trabajo y rendimiento; f) funciones, cuando excedan de los límites que, para la movilidad funcional, prevé el art. 39 del ET, y g) mejoras voluntarias.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante 2 trimestres consecutivos.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el marco de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación de los trabajadores en la empresa, estos pueden atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

Cuando el período de consultas finaliza con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas, y aquel solo puede ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo debe determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y a su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en el que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo debe ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes puede someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando esta no alcanzara un acuerdo, las partes pueden recurrir a los procedimientos que deben establecerse en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el art. 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de este tipo de acuerdos, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso, el laudo arbitral tiene la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas, y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91 del ET.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes puede someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afecte a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto, habrá de dictarse en un plazo no superior a 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos

órganos. Tal decisión tiene la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91 del ET.

4) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.

Cabe tener en cuenta que, si finalizado el plazo de vigencia inicialmente fijado, el convenio colectivo no se denuncia por una de las partes negociadoras o por ambas, este, salvo pacto en contrario, se prorrogará automáticamente por un período de un año (art. 86 del ET).

e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el art. 83 del ET.

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

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

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 aquel.

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

5.2.4. Otras cuestiones de interés vinculadas a la figura del convenio colectivo

Finalmente, para cerrar el análisis que hemos llevado a cabo de la figura del convenio colectivo, cabe hacer referencia a las siguientes cuestiones:

1) Conforme al art. 86.1 del ET, durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los arts. 87 y 88 del ET pueden negociar su revisión.

2) Según el artículo 86.3 del ET, la vigencia de un convenio, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio. Durante las negociaciones para la renovación de un convenio, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga decaerán a partir de la denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del ET, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación. Cabe tener presente que, si no existe un convenio de ámbito superior aplicable, el Tribunal Supremo ha elaborado una jurisprudencia según la cual se contractualizan las condiciones de trabajo previstas en el convenio que ha perdido su vigencia.

3) Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario negociado conforme a lo dispuesto en el art. 83.2 del ET, y salvo lo previsto en el art. 84.2 del citado ET.

En efecto, conforme a lo establecido en el art. 84.2, la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tiene prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior, en las siguientes materias: la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa; el abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos; el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones; la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores; la adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen a los convenios de empresa; y las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal; y aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del ET. Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas. Los acuerdos y convenios a que se refiere el artículo 83.2 del ET no pueden disponer de la prioridad aplicativa del convenio de empresa.

4) Salvo pacto en contrario negociado según el citado artículo 83.2 del ET, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 del ET podrán, en el marco de una comunidad autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación. En este caso, y salvo que resultare de aplicación un régimen distinto establecido según el artículo 83.2, se considerarán materias no negociables en el ámbito de una comunidad autónoma el período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

5) En el artículo 91 del ET se prevé que, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción social, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios corresponderá a la comisión paritaria. Sin embargo, también es posible que los convenios y los acuerdos del artículo 83.2 y 3 del ET establezcan procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las cuestiones citadas. El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la eficacia jurídica y tramitación de los convenios, siempre que quienes hubiesen

adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio conforme a lo previsto en los artículos 87 a 89 del ET.

Impugnación

Estos acuerdos y laudos son susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios. Específicamente cabrá recurso contra el laudo arbitral cuando no se hubieran observado en la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiera resuelto aspectos no sometidos a su decisión. En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio, deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente. Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos. Los procedimientos de solución de conflictos serán también aplicables en los conflictos de carácter individual, cuando las partes se sometan a ellos expresamente.

6) Conforme al artículo 92 del ET, es posible, tal y como vimos páginas atrás, que las partes legitimadas para negociar un convenio opten por adherirse, de mutuo acuerdo, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral competente.

7) Es posible que el Ministerio de Ocupación o el órgano correspondiente de las comunidades autónomas extienda las disposiciones de un convenio en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad. Lo hará por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo estatutario, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello. La decisión de extensión se adoptará siempre a instancia de parte y mediante la tramitación del procedimiento correspondiente.

Para concluir este apartado, cabe destacar que la tendencia de las reformas legales acaecidas en los últimos años ha sido la de fortalecer el papel del convenio colectivo como fuente reguladora del derecho del trabajo. De este modo, tanto la reforma laboral de 1994 como la de 1997 limitaron el papel atribuido a la norma legal y ampliaron los ámbitos en los que podía intervenir el convenio. Con ello se reforzó, sin duda, la labor que deben desarrollar las fuentes profesionales (convenio colectivo) en detrimento de las fuentes legales. No obstante, en época reciente se ha extendido la idea de que el convenio colectivo también debe actuar como un instrumento que facilite la gestión empresarial y, especialmente, facilite la adaptación de ciertas condiciones de trabajo –funciones, retribuciones, tiempo de trabajo– a las necesidades productivas. Esta filosofía queda recogida en la reciente reforma de la negociación colectiva llevada a cabo por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral.

6. La huelga y el cierre patronal

Finalmente, vamos a analizar el **derecho de huelga** y el **cierre patronal** como instituciones también básicas del derecho colectivo del trabajo; instituciones que, por su naturaleza (en su base se encuentra un conflicto latente entre trabajadores y empresarios), presentan perfiles distintos respecto de las figuras que hemos estudiado en los apartados anteriores.

6.1. Evolución histórica y reconocimiento del derecho de huelga

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) y reputa como asociaciones ilícitas «las que tengan por objeto cometer alguno de los delitos de este Código».

Lógicamente, si se considera a 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...) era también considerada como delito penal.

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.

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. La 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 con 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 marcado 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.

En otros países de Europa Occidental se reconocen primero los movimientos sindicales que el derecho de asociación. En Francia, la ley de 1864 suprimió el delito de coligaciones veinte años antes de la ley Waldeck Rousseau de 1884,

que reconoció el derecho de asociación profesional. En Inglaterra, el delito de *conspiracy* desapareció en 1824 y, en cambio, la legalización de los sindicatos no se produce hasta la Trade Union Act de 1869.

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.

6.2. La regulación actual del derecho de huelga

El artículo 28.2 de la CE reconoce el derecho a la huelga, considerándolo como un derecho fundamental y, por tanto, con una protección máxima (tutela por medio de un procedimiento preferente y sumario ante los tribunales ordinarios y recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional). Esta regulación

constitucional se completa con lo dispuesto, con carácter preconstitucional, en el RDRT, parcialmente en vigor, conforme a lo establecido en la STC de 8 de abril de 1981.

Por su parte, el resto de las medidas de conflicto colectivo se encuentran recogidas en el artículo 37.2 de la CE, en el que se señala que

«se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que pueda establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad».

Entre esas medidas de conflicto colectivo se encuentra el cierre patronal, que analizaremos posteriormente.

6.2.1. Los titulares del derecho de huelga

A este respecto, la STC 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, ya que la huelga implica, precisamente, el cese de la prestación de servicios por cuenta ajena. Titulares del derecho de huelga son tanto los trabajadores españoles como los extranjeros autorizados para trabajar en España.

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 CE–, hay que destacar que determinados funcionarios 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 ser obligado a seguirla. En tal sentido, el artículo 315 del CP 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. Por este motivo, 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.

6.2.2. El contenido del derecho de huelga

La STC de 8 de abril de 1981 señala que el derecho de huelga 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-contratuales».

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 RDRT se establece lo siguiente:

«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».

6.2.3. La huelga ilegal

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. Esto supone que se consideran ilegales, conforme a lo establecido en el artículo 11 del RDRT, determinados tipos de huelga; así:

a) La huelga que se inicie o se sostenga por **motivos políticos** o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores.

En este sentido, la STC de 8 de abril de 1981 señala que

«no nos encontramos ante el fenómeno de huelga protegido por el artículo 28 de la Constitución cuando se producen perturbaciones con el fin de presionar sobre la Administración pública o sobre los órganos del Estado».

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 período 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 este haya sido incumplido por el empresario o hayan cambiado radicalmente las circunstancias en las que se pactó.

d) La huelga que se produzca contraviniendo lo dispuesto en el RDRT o lo expresamente pactado en un convenio colectivo para la solución de los conflictos.

6.2.4. Las huelgas abusivas o ilícitas

El artículo 7.2 del RDRT considera abusivas o ilícitas los siguientes tipos de huelga:

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 este.

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 contrario a cargo de los trabajadores.

6.2.5. La huelga intermitente y la huelga con ocupación de locales

La huelga intermitente es lícita, salvo que el empresario pruebe la ilicitud o abuso, demostrando que la huelga produjo un daño grave e irrazonablemente desmedido (SSTC 72/1982, de 2 de diciembre y 41/1984, de 21 de marzo).

La huelga con ocupación de locales de trabajo es calificada como ilícita por el RDRT. Sin embargo, el TC ha interpretado restrictivamente este supuesto al considerar que solo 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.

La STC de 8 de abril de 1981 señala que ocupación es

«un ilegal ingreso en los locales o una negativa de desalojo frente a una legítima orden de abandono, pero no, en cambio, la simple permanencia en los locales de trabajo».

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

6.2.6. El procedimiento de ejercicio del derecho de huelga

De nuevo, la regulación se encuentra en el RDRT y se estructura siguiendo varias fases:

- 1) declaración de la huelga;
- 2) desarrollo de la huelga;
- 3) supuestos especiales; y
- 4) efectos de la huelga.

1) 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.

Los representantes de los trabajadores notificarán por escrito la declaración de huelga, con un preaviso de al menos 5 días naturales respecto de su inicio (plazo que se amplía a los 10 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.

El desarrollo de la huelga queda en manos del denominado **comité de huelga**, formado por un máximo de 12 personas (trabajadores todos ellos del propio centro o centros de trabajo afectado 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.

2) Desarrollo de la huelga

En este ámbito deben tenerse en cuenta varios elementos:

a) Los trabajadores huelguistas pueden hacer publicidad de la huelga en forma pacífica y llevar a efecto recaudaciones 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 (art. 315 del CP).

b) Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quieran sumarse a la huelga.

c) 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 (STC 123/1992, de 28 de septiembre).

d) El comité de huelga ha de garantizar durante esta 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.

e) 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 darla por terminada. 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.

3) Supuestos especiales

Son los casos de servicios esenciales de la comunidad, los estados de alarma, excepción y sitio y el arbitraje obligatorio decidido por el gobierno. En el primero de ellos 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 es 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.

a) **Servicios esenciales:** 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.

- 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 (STC 123/1990, de 2 de julio).

b) Estado de alarma, excepción y sitio: la LO 4/1981, de 1 de junio, reguladora de los estados de alarma, excepción y sitio, prevé la prohibición de la huelga durante los estados de excepción y sitio.

c) Arbitraje obligatorio: el artículo 10 del RDRT 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. Se recurrió a esta medida en el caso del conflicto surgido entre la empresa AENA y los controladores aéreos, en diciembre del 2010.

4) Efectos de la huelga

Son distintos según la huelga sea calificada como lícita o ilícita.

Si se trata de una huelga lícita, 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 que el trabajador no percibirá el salario y, a los efectos de Seguridad Social, se encontrará en situación de alta especial. Es decir, 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.

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).

6.2.7. El cierre patronal

Dada la evidente relación existente entre el cierre patronal (*lockout*) y el derecho de huelga, llevaremos a cabo un breve análisis del régimen jurídico vigente de aquel partiendo de la definición que proporciona A. Montoya Melgar como un

«medio de presión laboral ejercitado por uno o varios empresarios a través del cese en la actividad y el cierre de sus establecimientos, y la consiguiente interrupción del pago de los salarios con el fin de imponer a sus trabajadores determinadas condiciones laborales, o con el de responder a una huelga u otro acto de presión de los trabajadores».

A diferencia del derecho de huelga, el cierre patronal no tiene la consideración de derecho fundamental y se encuentra incluido entre las medidas de conflicto colectivo previstas en el artículo 37.2 de la CE. Ello supone reconocer la mayor importancia que la CE otorga al derecho de huelga de los trabajadores frente al cierre patronal de los empresarios.

Partiendo de ello, el RDRT prevé el cierre patronal defensivo frente a huelgas o cualquier otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- a) existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas;
- b) ocupación ilegal del centro o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que esta se produzca; y
- c) que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción. En caso de producirse el cierre patronal, este tendrá los mismos efectos vistos anteriormente para el caso de la huelga lícita.

En caso de procederse a un cierre patronal, el empresario deberá ponerlo en conocimiento de la autoridad laboral en el término de las 12 horas siguientes. El cierre se limitará al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa, o para la remoción de las causas que lo motivaron.

Finalmente, el empresario que hubiera acordado el cierre patronal y no reabra el centro de trabajo a requerimiento de la administración, incurrirá en infracción administrativa muy grave. Además, deberá pagar a los trabajadores afectados los salarios correspondientes a la duración del cierre ilegal.

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, el derecho de huelga y el cierre patronal.

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, 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 siendo una institución clave, ya que no hay duda de que el objeto del derecho del trabajo 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 período de consolidación del derecho del trabajo como disciplina jurídica, actualmente, no hay duda alguna, constituye el instrumento clave de conformación de las relaciones laborales. La confirmación de este hecho se encuentra en que los objetivos fundamentales de las últimas reformas laborales y de las propias reformas de la negociación colectiva acaecidas en el 2011 y 2012, han sido, por un lado, incrementar y enriquecer el papel del convenio colectivo como fuente reguladora de las relaciones laborales y, por otro, fomentar su labor como instrumento que facilite la adaptación de las condiciones de trabajo a las necesidades productivas de la empresa.

A título de mero recordatorio, hemos analizado cuestiones como las siguientes:

1) **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.
- 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.

2) 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, las características, los sujetos negociadores y el 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).
- El cierre patronal.

Actividades

1. Leed el texto siguiente y responded a las cuestiones que aparecen a continuación: «Parece imposible que nuestro Código civil hubiera sido concebido, redactado y puesto en vigor en tiempos en que el movimiento industrial es tan activo, en España, relativamente atrasada en esta esfera de tanto interés para la vida de los pueblos modernos. Es verdaderamente anacrónico que en él se conceda tan escasa importancia a una especie de contrato, que en la actualidad se realiza con gran frecuencia. Véase en prueba de nuestro aserto, el cap. 3.º, tít. 6.º del libro 4.º, y se notará con extrañeza que esta trascendental materia no merece del legislador más que cinco artículos, y eso que comprende con el de los trabajadores asalariados el servicio doméstico, y para eso, con tal lamentable olvido del sentido protector que ha inspirado las prescripciones legales análogas del mundo entero, que en el art. 1584 se estatuye que 'el amo será creído, salvo prueba en contrario', sobre el tanto del salario del sirviente doméstico y sobre el pago de los salarios devengados en el año corriente y en el 1587 se consigna que 'la despedida de los criados, menestrales, artesanos y demás trabajadores asalariados, a que se refieren los artículos anteriores, da derecho para desposeerlos de la herramienta y edificios que ocuparen por razón de su cargo'; sin hacer distinción de si es propia del dueño, del sirviente o trabajador o de un extraño, y dando lugar con esto a dudas y cuestiones que se traducirán, de seguro en enojosos litigios». **Adolfo A. Buylla y Alegre** (1900). «La cuestión obrera y las leyes». *Revista General de Legislación y Jurisprudencia* (núm. 96).

¿A qué tipo de contrato se refiere? Consultad el CC y leed los artículos 1586 y 1587. ¿Por qué decimos que en el CC se incorporan los dos principios básicos del pensamiento liberal? A la vista de este texto, reformulad las preguntas anteriores.

2. Comparad el concepto y distinguid entre el concepto de arrendamiento de servicios del artículo 1544 del CC, el artículo 1.º del título 1.º del libro primero del Código de trabajo español de 1926 y el artículo 1.º de la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 durante la Segunda República española. Artículo 1544: «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». Artículo 1.º «A los efectos del presente título, se entenderá por contrato de trabajo aquel por virtud del cual un obrero se obliga a ejecutar una obra o a prestar un servicio a un patrono por precio cierto». Artículo 1.º «Se entenderá por contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patronos, o a una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de estos, por una remuneración, sea la que fuere la clase o forma de ella».

3. Comentad el texto siguiente: «Dentro del sistema general de la producción industrial no existe una diferencia fundamental entre el que presta un servicio y el que ejecuta una obra, siempre que lo hagan para un patrono y bajo la dependencia del mismo, notas diferenciales de la relación jurídica de trabajo. Razones éticas basadas en la dignidad humana del trabajador, nos harían siempre reaccionar contra el trabajo considerado como un arrendamiento; pero ello, en último término, podría llevarnos a concluir que el contrato de asalariado no debía ser un contrato de arrendamiento, no el que no lo fuese. Pero es que analizando la relación jurídica de trabajo y el valor de los términos 'arrendamiento' y 'servicio' nos damos fácilmente cuenta de que la combinación de ambas palabras es inadecuada para aplicarla a la relación jurídica de trabajo. En el arrendamiento una de las partes se obliga a dar a la otra el uso y disfrute de una cosa por tiempo determinado y precio cierto y con la obligación por el arrendatario de conservar la forma y substancia de la misma. Los distintos arrendamientos toman, pues, su denominación de las cosas que son objeto del respectivo contrato. Pero el servicio, que es prestación, no es una cosa, sino una actividad humana temporal, y por tanto no puede ser objeto del contrato de arrendamiento, pues concebimos el uso o disfrute de esta actividad conservando el servicio, su forma y substancia. Los servicios solo pueden ser, en un arrendamiento, las utilidades o beneficios que sacará el arrendatario de un ente, objeto del contrato, cuyo uso y disfrute, a cambio de una merced, le prestará el arrendador o propietario del mismo».

Alejandro Gallart Folch (1936). *Derecho Español del Trabajo* (pág. 46-47). Barcelona: Labor.

4. Conforme a lo dispuesto en el artículo 1.1 del ET, identificad en él las notas que caracterizan el objeto actual del derecho del trabajo.

5. Indicad, de los siguientes casos, cuáles identifican a trabajadores sujetos al derecho del trabajo. Razonad la respuesta. Son: voluntario de la ONG Médicos sin Fronteras; estibador portuario; amo/a de casa; fontanero que trabaja por cuenta propia; inspector de Finanzas del Estado; jueza; trabajador de la empresa RENFE; trabajadora con un contrato para la formación y el aprendizaje; consejero de la empresa Telefónica; directora gerente de la empresa X; contratado en prácticas; trabajador del campo.

6. La Sra. María Plana, contratada por tiempo indefinido en una empresa de fabricación de muebles, desconoce cuál debe ser la duración de sus vacaciones anuales y ello se debe a que no sabe qué norma o cláusula debe aplicar. Así:

- El artículo 38 del ET prevé que la duración de las vacaciones no será inferior a 30 días naturales.
- El artículo 22 del convenio colectivo aplicable establece que la duración de las vacaciones será de 34 días.
- La cláusula 3.ª de su contrato de trabajo prevé que la duración de las vacaciones será de 36 días.

Teniendo en cuenta todo ello, ¿cuál será la duración de sus vacaciones?

7. El Sr. José Xiroc es contratado por la empresa X para realizar servicios de mensajería consistentes en la entrega y recogida de sobres u objetos en las direcciones y a las horas que la empresa le indique. El Sr. Xiroc se encuentra de alta en la licencia fiscal de actividades profesionales y para realizar el servicio utiliza un vehículo de su propiedad. Asimismo, la prestación de servicios del Sr. Xiroc se caracteriza por los siguientes elementos:

- Comparece diariamente en las dependencias de la empresa donde recoge los objetos y documentos que deben ser objeto del servicio, y las direcciones y las horas en que debe entregarlos.
- Debe realizar un mínimo de doce visitas o servicios diarios dentro del perímetro de la ciudad de Barcelona, garantizando en todo caso la empresa tal número de servicios, o en su defecto, retribuirlos como si realmente se hubieran prestado.
- Dispone de un libro en el que consigna los servicios realizados, su dirección, fecha y hora, que diariamente ha de entregar en la empresa al objeto de verificar las visitas o servicios efectivamente realizados. Está obligado, asimismo, a transmitir a la empresa todas las sugerencias, peticiones y reclamaciones que le puedan sugerir o formular los destinatarios de los servicios.
- Goza de libertad para organizar su trabajo siempre que cumpla con las horas de entrega que se le indican, y puede desempeñar otras actividades y contratar similares servicios con un tercero, sin que conste que haya hecho uso de tal posibilidad.
- Como retribución, se le abona mensualmente una cantidad fija por las doce primeras visitas; una suma superior por cada una de las siguientes, e igual cuantía por las realizadas en sábado. También se retribuyen con superior cuantía las que se hacen fuera de la ciudad de Barcelona.

Teniendo en cuenta todos esos datos, ¿se aplicará el derecho del trabajo a la relación existente entre el Sr. Xiroc y la empresa X? Razonad la respuesta.

8. El Sr. Juan Ponte es despedido de la empresa Z en virtud de una carta de despido en la que se hacen constar los siguientes hechos:

a) El día 12 de marzo pasado se presentó a las ocho de la mañana en el domicilio particular del empresario, muy presumiblemente obteniendo el acceso al inmueble con algún subterfugio, como el de que la llamada por el telefonillo era para dejar propaganda.

b) Al abrir el empresario la puerta de su domicilio, usted le llamó «ladrón» y «estafador», sin que mediara provocación alguna por parte de aquel.

c) Es evidente, a nuestro entender, que tales hechos constituyen una transgresión de la buena fe contractual, sancionable con despido.

Valorad si, conforme a lo dispuesto en el artículo 54 del ET, puede adoptarse válidamente en este caso la decisión de despedir al Sr. Ponte y cuáles pueden ser las consecuencias de tal hecho para el mencionado trabajador.

Ejercicios de autoevaluación

1. El trabajo objeto del derecho del trabajo en la actualidad es el siguiente (seleccionad la opción correcta):

- a) El trabajo personal, voluntario, dependiente y por cuenta ajena.
- b) El trabajo personal, voluntario, dependiente, por cuenta ajena y remunerado.
- c) El trabajo voluntario, personal, dependiente, por cuenta propia y remunerado.
- d) El trabajo voluntario, personal, por cuenta ajena, gratuito y dependiente.

2. El carácter personal del trabajo objeto del derecho del trabajo implica:
3. La nota de dependencia exige:
4. Enumerad las distintas construcciones doctrinales existentes en torno a la nota de ajenidad.
5. ¿Por qué están excluidos los funcionarios públicos del ámbito de aplicación del derecho del trabajo?
6. ¿Qué es una relación laboral especial?
7. ¿Qué es una relación laboral común pero con especialidades? Citad algún ejemplo.
8. La falta de forma escrita de un contrato implica:
9. Conforme al artículo 1.2 del ET son empresarios:
10. ¿Qué es un contrato por obra o servicio determinado?
11. ¿Qué es un contrato para la formación y el aprendizaje?
12. ¿En qué consiste la movilidad funcional?
13. ¿Qué es el desplazamiento?
14. ¿Qué tipos de excedencias existen?
15. ¿Cómo puede calificarse un despido disciplinario?
16. ¿Qué es un despido por causas objetivas?
17. Citad las primeras manifestaciones sobre la regulación colectiva de las condiciones laborales.
18. ¿Cuándo se crean comisiones mixtas circunstanciales en España? ¿Y con qué finalidad?
19. ¿Qué organismo paritario regulaba el trabajo mercantil en Barcelona?
20. ¿Qué era el comité paritario permanente en 1922?
21. ¿Cuál es la base del sistema corporativo español?
22. ¿Por qué decimos, siguiendo a Martín Valverde, que la representación profesional en la Segunda República supone un sistema dual de representaciones profesionales?
23. ¿Cuál es el resultado de esta dualidad de representaciones profesionales?
24. ¿A qué ámbito se circunscribía el Proyecto de Ley de Intervención Obrera de Largo Caballero?
25. ¿Cuál es la función de jurado de empresa en el régimen franquista?
26. ¿Qué es la representación unitaria? ¿Y la representación sindical?
27. ¿En qué empresas se elegirán delegados de personal? ¿Cómo se eligen?, ¿cuál es su número?
28. ¿Cuáles son las competencias de los delegados de personal?

29. ¿Cuántos miembros conformarán el comité de empresa de una empresa que en un solo centro de trabajo tiene 3.200 trabajadores?
30. ¿Quiénes son los titulares del derecho de libertad sindical?
31. ¿Cuáles son los tipos de sindicato recogidos en la LOLS?
32. ¿Qué es un sindicato más representativo a escala estatal?
33. ¿Qué es un sindicato meramente representativo?
34. ¿Qué es una sección sindical? ¿Y un delegado sindical?
35. Indica cuál fue el instrumento colectivo más importante durante la Segunda República.
36. ¿Qué es un convenio colectivo?
37. ¿Qué implica que el convenio colectivo tenga «eficacia normativa»?
38. ¿Qué es un convenio colectivo de franja?
39. ¿Qué es un convenio colectivo de eficacia limitada o «extraestatutario»?
40. ¿Quién está legitimado para negociar un convenio colectivo de empresa o ámbito inferior?
41. ¿Cuál es el contenido mínimo de un convenio colectivo?
42. ¿Qué supone la Ley General de Asociaciones para el movimiento obrero?
43. Cita las primeras normas reguladoras de los conflictos colectivos.
44. Enumera tres ejemplos de huelga «abusiva o ilícita».
45. ¿Qué es el comité de huelga?
46. ¿Cuáles pueden ser los efectos de una huelga ilícita?
47. ¿Qué es el cierre patronal?

Solucionario

Ejercicios de autoevaluación

1. b)

2. Implica 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 solo puede llevarla a efecto una persona física.

3. Exige que la prestación de servicios del trabajador debe tener lugar dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empresario o empleador.

4. Son:

- 1) ajenidad en los frutos;
- 2) ajenidad en la utilidad patrimonial; y
- 3) ajenidad referida al mercado de bienes y servicios.

5. Quedan excluidos porque así lo establece expresamente una ley; de no ser así, quedarían incluidos dentro del ámbito de aplicación del derecho del trabajo, al poseer todas las notas que caracterizan el trabajo objeto de regulación por parte de aquel.

6. Aquellas 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 aquella tiene lugar o al correspondiente sector de actividad.

7. Es aquella cuyo grado de singularidad no es suficiente como para convertirla en una relación laboral especial, pero que requiere, en todo caso, de una regulación de carácter específico. Ejemplos: trabajo en el campo, empleados de registros y notaría, profesionales de la información, trabajo en el mar o la minería, entre otros.

8. El contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

9. Todas las personas físicas o jurídicas o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de los trabajadores.

10. 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.

11. Aquel que tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida, en una empresa con actividad formativa, recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

12. 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.

13. El desplazamiento es un cambio temporal de centro de trabajo que exige que el trabajador resida en 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 el empresario de los gastos de viaje y dietas.

14. Excedencias: forzosa (computa a efectos de antigüedad en la empresa y se reserva el puesto de trabajo). Voluntaria (no computa a efectos de antigüedad y solo existe un derecho de preferencia a la hora de retornar a la empresa). Por cuidado de hijos o familiares (computa a efectos de antigüedad).

15. Procedente, improcedente o nulo.

16. 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, aun justificadas pero intermitentes.

17. En Barcelona, durante el período de 1835 a 1842, con la constitución de la Comisión de Fábricas y de la Comisión Mixta de Fabricantes y Operarios.
18. En 1919, para resolver los jornales del ramo de la construcción y para presentar las excepciones a la jornada máxima de 8 horas.
19. La Comisión Mixta del Trabajo en el comercio de Barcelona.
20. Un organismo mixto que regulaba las condiciones laborales de cada profesión.
21. El comité paritario de oficios.
22. Porque coexiste la legislación corporativista de jurados mixtos junto con la Ley de Asociaciones Profesionales.
23. El reconocimiento de las bases de trabajo y de los pactos colectivos de las condiciones de trabajo, dentro de la jerarquía de fuentes prevista en la Ley de Contrato de Trabajo de 1931.
24. A los grandes centros de trabajo de la industria o del comercio que tuvieran más de 50 trabajadores. Se exceptuaba la agricultura.
25. Función pacificadora y productiva, nunca reivindicativa.
26. 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 (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).
27. 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 tengan entre 6 y 10 trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría. En cuanto a la forma de elección de los delegados de personal, el artículo 62.1 del ET prevé que estos se elegirán por los trabajadores, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo en la cuantía siguiente: hasta 30 trabajadores, 1; de 31 a 49 trabajadores, 3.
28. Las mismas que el comité de empresa.
29. Si se trata de una empresa con 3.200 trabajadores en un mismo centro de trabajo, el comité de empresa estará constituido por 27 miembros (21 miembros por los primeros 1.000 trabajadores y 6 miembros por los 2.200 restantes <2 más por cada 1.000 o fracción de 1.000 = 2+2+2>).
30. 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– 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).
31. Tres tipos de sindicato:
 - 1) sindicatos más representativos a escala estatal;
 - 2) sindicatos más representativos en las comunidades autónomas;
 - 3) sindicatos meramente representativos.
32. Son los que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención, en dicho ámbito, del 10% o más del total de delegados de personal, de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de representación de las administraciones públicas, así como los sindicatos o entes sindicales, federados o confederados a los anteriores, en su ámbito específico de actuación.
33. Es aquel que ha obtenido, en un ámbito funcional y territorial específico, el 10% o más de los delegados de personal, miembros de comités de empresa y de los correspondientes órganos de las administraciones públicas.
34. Las secciones sindicales constituyen la representación de los sindicatos en cada empresa, esto es, agrupan a todos los trabajadores afiliados a un determinado sindicato. Por otra parte, 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 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.

35. Las bases de trabajo de los jurados mixtos.

36. 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.

37. Que se aplica de forma imperativa y automática a las relaciones de trabajo incluidas dentro de su ámbito de aplicación. Esto es, obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

38. 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.

39. Aquel que se aplica a los sujetos representados por las partes negociadoras por medio de vínculos de afiliación o de apoderamiento expreso. Este tipo de convenios son aquellos negociados al margen de lo dispuesto en el título III del ET.

40. Por parte de los trabajadores, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso (representación unitaria), o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. Desde el punto de vista del empresario, puede negociar el convenio el propio empresario o aquel en quien este delegue. Como supuestos especiales, cabe tener en cuenta el convenio de grupo de empresas, así como aquel que afecte a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación. Y también cabe citar los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico (convenios de franja).

41. Es el recogido en el artículo 85.3 del ET.

42. Establece un marco legal mínimo para el movimiento sindical.

43. Las leyes de conciliación y arbitraje industrial (1908) y la de huelgas y coligaciones (1909).

44. Son:

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 este.

4) Los actos de alteración colectiva en el trabajo distintos de la huelga.

45. Su finalidad es participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución de la huelga.

46. Cabe la imposición de sanciones disciplinarias, incluido el despido. 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).

47. Un medio de presión laboral ejercitado por uno o varios empresarios por medio del cese en la actividad y el cierre de sus establecimientos, y la consiguiente interrupción del pago de los salarios con el fin de imponer a sus trabajadores determinadas condiciones laborales, o con el de responder a una huelga u otro acto de presión de los trabajadores.

Abreviaturas

- art.** Artículo.
- CC** Código civil.
- CE** Constitución española.
- CP** Código penal.
- DA** Disposición adicional.
- DT** Disposición transitoria.
- EBEP** Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Estatuto Básico del Empleado Público.
- ET** Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- ETA** Ley 20/2007, de 11 de julio, Estatuto del Trabajo Autónomo.
- LETT** Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.
- LGSS** Real decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- LRJS** Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- LISOS** Real decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- LO** Ley Orgánica.
- LOLS** Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- LPL** Real decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril, texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- LPRL** Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- RD** Real decreto.
- RDL** Real Decreto Ley.
- RDRT** Real decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.
- STC** Sentencia del Tribunal Constitucional.

Glosario

ajenidad *f* Es 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 pl* Las que adopten, 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* 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 en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

comités paritarios *m pl* Son 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* 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 6 y 10 trabajadores, si así lo decidieran estos 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* Es la representación de los trabajadores afiliados a un sindicato en una determinada empresa o centro de trabajo, esto es, 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* Constituyen 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 los delegados sindicales.

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

Bibliografía

Bibliografía básica

Cruz Villalón, J. Última edición. *Compendio de Derecho del Trabajo*. Madrid, Tecnos.

Espuny Tomás, M. J.; Paz Torres, O. y otros (2011). *Esquemas de Historia del derecho social y de las instituciones laborales* (2.ª ed.). Valencia: Tirant lo Blanch.

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

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

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

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

Bibliografía complementaria

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

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*.

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