



# FOLEU

## LA RELACIÓN LABORAL

### ÍNDICE:

<b>1. EL DERECHO DEL TRABAJO Y SUS NORMAS.....</b>	<b>3</b>
<b>1.1. Ordenación jerárquica de las normas: .....</b>	<b>4</b>
<b>1.2. Principios de aplicación de las normas laborales.....</b>	<b>7</b>
<b>2. LA ADMINISTRACIÓN LABORAL .....</b>	<b>8</b>
<b>3. LA RELACIÓN LABORAL.....</b>	<b>9</b>
<b>3.1. Características de la relación laboral .....</b>	<b>9</b>
<b>3.2. Las relaciones NO laborales o excluidas.....</b>	<b>9</b>
<b>3.3. Las relaciones laborales especiales .....</b>	<b>10</b>
<b>4. DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES DE FORMA INDIVIDUAL.....</b>	<b>11</b>
<b>5. LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS .....</b>	<b>12</b>
<b>5.1. La libertad sindical .....</b>	<b>12</b>
<b>5.2. Los sindicatos .....</b>	<b>13</b>
<b>5.3. La representación unitaria.....</b>	<b>13</b>

<b>5.4. La representación sindical .....</b>	<b>14</b>
<b>5.5. El derecho de reunión de las personas trabajadoras; la asamblea.....</b>	<b>15</b>
<b>5.6. La negociación colectiva:.....</b>	<b>15</b>
<b>5.7. El conflicto colectivo laboral, la huelga y el cierre de la patronal: .....</b>	<b>16</b>
<b>6. PODERES DEL EMPRESARIO.....</b>	<b>19</b>



## 1. EL DERECHO DEL TRABAJO Y SUS NORMAS

El derecho engloba el conjunto de normas y principios jurídicos que hacen posible la convivencia pacífica entre los miembros de una comunidad, ordenando las reglas de las relaciones humanas en sus diferentes ámbitos.

El derecho se divide en **ramas jurídicas** según la materia que regula, siendo una de ellas el derecho del trabajo.

Tenemos diferentes ramas del derecho y que cada una de ellas regula diferentes materias:

- **Derecho civil:** regula las relaciones básicas y cotidianas que se producen entre las personas. Ejemplo: la relación matrimonial, las sucesiones y herencias.
- **Derecho mercantil:** recoge normas sobre la constitución, los tipos societarios y las operaciones que se realizan en el tráfico comercial.
- **Derecho penal:** establece las penas correspondientes a las faltas y delitos que alteran gravemente la convivencia pacífica de las personas e incumplen el orden jurídico.
- **Derecho procesal:** regula la función jurisdiccional (administrar justicia) de jueces y tribunales, y recoge las normas relativas a los procesos judiciales.
- **Derecho administrativo:** ordena las relaciones entre las dependencias administrativas del Estado, la relación Administración-ciudadano, así como las relaciones de trabajo de los funcionarios públicos.
- **Derecho internacional:** regula las relaciones entre los diferentes Estados y las relaciones particulares entre ciudadanos de diferentes países.
- **Derecho laboral:** regula las relaciones entre trabajadores y empresarios.

El Derecho del Trabajo comprende el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre trabajadores y empresarios, garantizando el poder equilibrando entre ambas partes.

Los **orígenes del Derecho Laboral** se remontan al siglo XIX. Se asocia a la época de la revolución industrial y a las duras condiciones en las que debía trabajar la incipiente clase obrera, el proletariado. Las presiones del movimiento obrero llevaron a los Estados a promulgar normas que protegiesen al proletario del poder ilimitado que tenía entonces los empresarios.



Las primeras leyes laborales de España se destinaron a evitar los abusos laborales en niños y en mujeres.

### 1.1. Ordenación jerárquica de las normas

OJO como se ordenan

A las relaciones laborales se les puede aplicar muchas normas jurídicas distintas. Para ordenarlas se utiliza el **principio de jerarquía normativa**, que las organiza por rangos. El principio de jerarquía normativa significa que las normas de menor rango no pueden contradecir las de mayor rango, y que las normas inferiores desarrollan las superiores.

#### • Ordenación jerárquica de normas:

1. Normas comunitarias, elaboradas por el Parlamento, la Comisión y el Consejo de la Unión Europea (UE). Dentro de las normas comunitarias tenemos:

- **Reglamentos comunitarios:** destinados a todos los Estados miembros y directamente aplicables en estos.
- **Directivas:** destinadas a todos los Estados miembros, necesitan una norma interna que las trasponga y desarrolle en un plazo determinado.

- **Decisiones:** destinada a todos los Estados miembros, necesitan una norma interna que las trasponga.

**2. Constitución de 1978**, norma suprema que el resto de las normas deben respetar y desarrollar. Entre otras materias, recoge derechos laborales y los principios que deben seguir las políticas sociales y económicas.

**3. Normas internacionales**, ratificadas y publicadas oficialmente en España. Dentro de estas tenemos:

- **Tratados internacionales:** acuerdos entre dos o varios Estados. Ejemplo: acuerdos que garantizan la protección de trabajadores emigrantes.
- **Convenios de la Organización Internacional del Trabajo**, normas elaboradas en la Oficina Internacional de la Organización Internacional del Trabajo. Son obligatorios para los Estados que los suscriben.

**4. Leyes, elaboradas y aprobadas por las Cortes Generales.** Tenemos:

- **Leyes Orgánicas:** regulan materias de especial importancia, como los derechos fundamentales, las libertades públicas, los estatutos de autonomía y el régimen electoral general. Para su aprobación se requiere la mayoría absoluta (la mitad más uno de los miembros del Congreso). Ejemplo: *Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical*.
- **Leyes Ordinarias**, regulan materias que no están reservadas a leyes orgánicas. Para aprobarlas hace falta mayoría simple (más votos a favor que, en contra de los miembros presentes, sin contar las abstenciones). Ejemplo *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*.

**5. Normas con rango de ley**, elaboradas por el Gobierno por autorización de las Cortes. Dentro de ellas tenemos:

- **Reales decretos legislativos:** las Cortes delegan en el Gobierno para refundir normas (textos refundidos) o elaborar normas nuevas a partir de un índice de contenidos (textos articulados). Ejemplo: *Real Decreto Legislativo 1/1995, que aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores*.
- **Reales decretos-leyes:** elaborados en un plazo determinado por el Gobierno en casos de extraordinaria y urgente necesidad. Ejemplo: la mayoría de las reformas laborales.

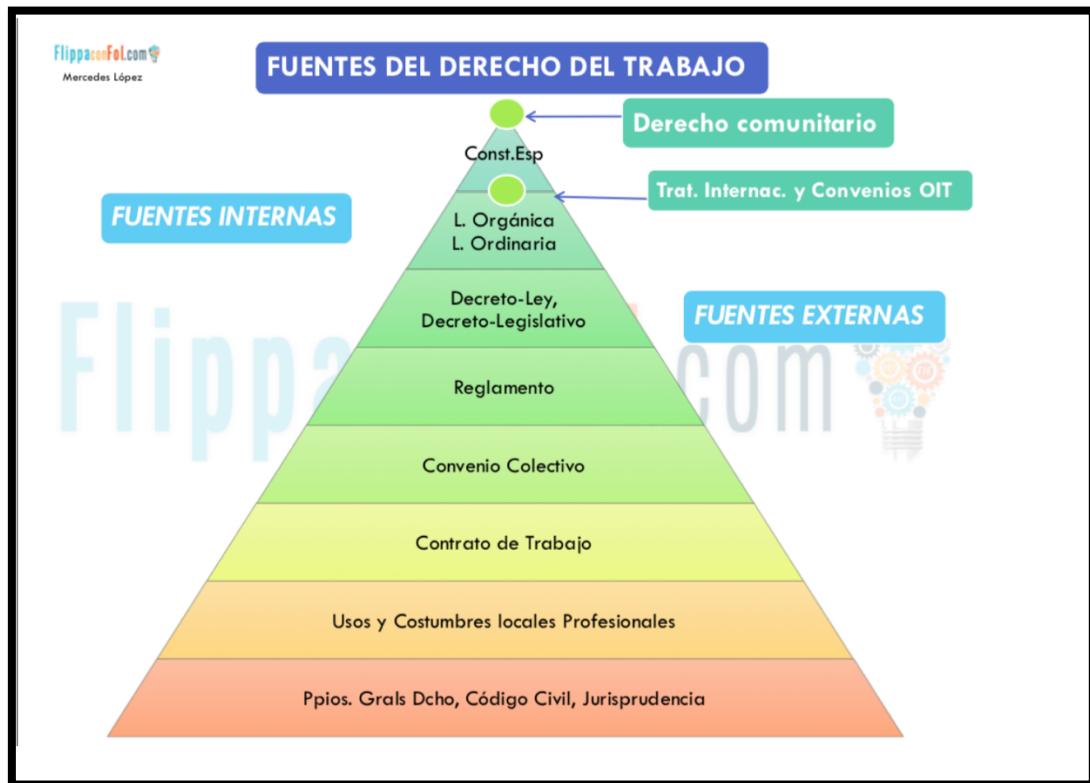
**6. Reglamentos**, que desarrollan las leyes, aprobados por el Gobierno.

- **Reales decretos:** aprobados por el Consejo de ministros.
- **Órdenes ministeriales:** aprobadas por un Ministerio.

**7. Convenios colectivos:** acuerdos surgidos del proceso negociador desarrollado entre representantes de los trabajadores y del empresario, para establecer las condiciones laborales en un determinado ámbito.

8. **Contrato de trabajo**, acuerdo entre trabajador y empresario para fijar para fijar las condiciones laborales a nivel individual. No es considerado normal al carecer de generalidad (solo se aplica a una persona).

9. **Costumbre**, práctica repetida en el tiempo, y que se convierte en normal. Debe ser local, aplicable en el lugar, profesional, propia del sector y probada por quien la alega.





## 1.2. Principios de aplicación de las normas laborales

Para la correcta interpretación y aplicación de las normas laborales existen una serie de principios:

- **Principio de norma mínima:** las normas de rango superior establecen el contenido mínimo de las normas de rango inferior, las cuales no pueden empeorar las condiciones de trabajo establecidas en las de mayor rango, pero sí mejorarlas.
- **Norma más favorable:** si hay dos normas jurídicas aplicables a la relación laboral, en caso de conflicto se aplicará la que en su conjunto sea más favorable para el trabajador.
- **Condición más beneficiosa:** el trabajador podrá seguir contando con los derechos adquiridos a título individual, aunque se apruebe después una norma que recoja condiciones menos beneficiosas.
- **Irrenunciabilidad de derechos:** el trabajador no puede renunciar legalmente a los derechos que le otorgan las normas laborales, porque se eliminaría protectora de estas normas.
- **In dubio pro-operario:** cuando los jueces dudan sobre la interpretación que haya que dar a una norma, se elegirá la más favorable al trabajador, por ser este la parte "débil" de la relación laboral.

## 2. LA ADMINISTRACIÓN LABORAL

La Administración laboral está formada por todos los órganos de las Administraciones central y económica con competencias en materia de empleo.

Los principales organismos de las Administración laboral son:

- **Ministerio de Empleo y Seguridad Social:** es el órgano especializado del Gobierno que propone y ejecuta la política estatal en materia de empleo, extranjería, inmigración y emigración.
- **Consejerías de empleo de las Comunidades Autónomas:** desarrollan la política estatal de empleo elaborando normas que adaptan las directrices básicas de su territorio.
- **Inspección de Trabajo y Seguridad Social:** es el órgano encargado de la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa laboral en las empresas. Realiza visitas a los centros de trabajo, lleva a cabo requerimientos, levanta actas de infracción para imponer sanciones u ordenar la paralización de la actividad en casos de riesgo extremo. Además, tiene funciones en el ámbito de la mediación y el arbitraje en caso de conflicto laboral.
- **Servicio Público de Empleo Estatal:** es el órgano adscrito al Ministerio de Empleo que eleva propuestas e impulsa el desarrollo de los programas y medidas de la política de empleo. Gestiona y controla las prestaciones por desempleo, la formación para el desempleo... Divulga estudios sobre la situación del mercado laboral.



### 3. LA RELACIÓN LABORAL

La relación laboral se regula por el Derecho Laboral. En la relación laboral, un **trabajador** voluntariamente presta servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y dirección del **empresario**.

#### 3.1. Características de la relación laboral

La relación laboral debe reunir las **cinco características** siguientes, que presumen la existencia de un contrato de trabajo:

- **Trabajo personal**: el trabajador ha de ser una persona física no sustituible por otra persona para hacer el trabajo acordado.
- **Trabajo voluntario**: la realización del trabajo no debe ser forzada ni vitalicia, sino prestada con libre consentimiento.
- **Retribución**: por la realización del trabajo, el trabajador recibe un salario.
- **Por cuenta ajena**: el trabajador no asume los riesgos de la empresa y cede al empresario el fruto de su trabajo.
- **Trabajo dependiente**: el trabajador debe seguir las instrucciones y órdenes que el empresario establezca.

#### 3.2. Las relaciones NO laborales o excluidas

El Estatuto de los Trabajadores excluye del derecho una serie de actividades que no cumplen los requisitos señalados o porque se regulan en otras leyes:

La relación de servicio de los funcionarios públicos.	Su actividad se rige por el Estatuto Básico del Empleado Público.
Las <b>prestaciones personales obligatorias</b> .	Por ejemplo, formar parte de un jurado o de una mesa electoral, que son actividades obligatorias.
Los trabajos de <b>amistad, benevolencia o buena vecindad</b> .	Por ejemplo, trabajos de voluntariado en una ONG, deporte aficionado, intercambio en labores agrícolas, matanzas domésticas o colaboración en festejos populares. Estas actividades no conllevan remuneración.
Los <b>trabajos familiares</b> , salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los lleven a cabo.	Afecta a parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que vivan con el empresario o empresaria, excepto los descendientes menores de treinta o mayores de treinta años con dificultad de inserción social, los cuales cotizarán en el Régimen General de la Seguridad Social, salvo para la prestación por desempleo.
El trabajo de personas <b>intermediarias o agentes comerciales</b> .	Cuando presten sus servicios en virtud de un contrato mercantil, siempre que asuman el riesgo de la actividad.
Los servicios de los miembros del <b>consejo de administración</b> de una sociedad (anónima, limitada, etc.).	Cuando no desempeñen otras funciones en la empresa.
Las labores de <b>transportistas por cuenta propia</b> .	Siempre que sean titulares de una autorización administrativa para efectuar, por un precio, servicios públicos con vehículo propio.
Trabajadores por cuenta propia.	Su actividad se rige por el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).

### 3.3. Las relaciones laborales especiales

El Estatuto de los Trabajadores considera relaciones laborales especiales aquellas que requieren una regulación singular en algún aspecto (por ejemplos, salarios, vacaciones, jornadas, horarios...).

#### Relaciones laborales especiales

- Personal de **alta dirección** (funciones de dirección y la gerencia de la empresa).
- Personal al servicio del **hogar familiar** (personas que prestan servicios para particulares en su domicilio).
- Personas recluidas en **instituciones penitenciarias**.
- **Deportistas profesionales**.
- **Artistas en espectáculos públicos**.
- **Agentes comerciales** cuya retribución consista en comisiones sobre las ventas.
- **Personas con discapacidad** en centros especiales de empleo (que solo contratan a estas personas).
- **Personal médico interno residente** (MIR) y otros que establezca la ley.



## 4. DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES DE FORMA INDIVIDUAL

En la relación laboral los trabajadores tienen **derechos y obligaciones** reconocidos en la Constitución y en el Estatuto de los Trabajadores.

<b>Derechos individuales</b>	<b>Ocupación efectiva del puesto de trabajo</b>	La empresa está obligada a no obstaculizar las obligaciones de la persona trabajadora, a darle funciones propias de su grupo profesional y los medios para desarrollar su actividad.
	<b>Libre elección de profesión u oficio</b>	Las personas pueden desarrollar el trabajo que consideren, siempre dentro de sus posibilidades y los requisitos legales que existen para poder ejercerlos.
	<b>Promoción y formación profesional en el trabajo</b>	Es el derecho al ascenso y a la adaptación de la jornada con el fin de asistir a cursos y obtener permisos para la realización de exámenes.
	<b>Integridad física y adecuada política de protección y seguridad</b>	La empresa velará por la salud e integridad de las personas trabajadoras adoptando las oportunas medidas de seguridad y salud en el trabajo.
	<b>Derecho a la desconexión digital</b>	Las personas tienen derecho a la desconexión digital cuando termina su jornada laboral.
	<b>Respeto a la intimidad y protección frente a las ofensas verbales, físicas o sexuales</b>	No se permiten intromisiones de la empresa en la vida privada de los empleados y empleadas. Este derecho se extiende al uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador y comprende también la protección frente a ofensas verbales y sexuales por parte de la empresa.
	<b>Percepción puntual del salario</b>	El salario pactado se percibirá con la periodicidad acordada, nunca superior a un mes.
	<b>Ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo</b>	El personal podrá reclamar judicialmente el respeto a los derechos derivados de su contrato de trabajo.
	<b>Igualdad y no discriminación</b>	Las personas trabajadoras no pueden ser discriminadas por razón de edad, sexo, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas y políticas o afiliación a un sindicato.
	<b>Derecho de resistencia</b>	Sus principales manifestaciones se encuentran en las órdenes ilegales de la empresa y aquellas que ponen en peligro la vida y la integridad física de la persona.
	<b>Otros que se deriven del contrato de trabajo</b>	Toda persona tiene derecho al descanso diario, semanal y anual, a la jornada de trabajo y retribución pactada, etc.

<b>Obligaciones de la persona trabajadora en la relación laboral</b>	<b>Cumplir las obligaciones del puesto de trabajo</b>	El personal deberá desempeñar las tareas del puesto para el que ha sido contratado con la diligencia exigida a cualquier profesional.
	<b>Observar las medidas de prevención de riesgos laborales</b>	Cada persona trabajadora debe velar por su seguridad y salud en el trabajo mediante el cumplimiento de las medidas de prevención y protección.
	<b>Cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa</b>	Se deben acatar las órdenes de la empresa, ya que se trata de un trabajo subordinado, salvo en los casos en que se reconozca el derecho a la resistencia.
	<b>Contribuir a la mejora de la productividad en la empresa</b>	El personal está obligado a colaborar con la empresa, para que su trabajo sea lo más productivo posible.
	<b>No competir con la actividad de la empresa</b>	Se prohíbe la competencia desleal con la empresa, la aceptación de sobornos y la divulgación de secretos.
	<b>Las que se deriven del contrato</b>	Se deben cumplir los pactos establecidos (permanencia, confidencialidad, etc.).



## 5. LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Los derechos colectivos de las personas trabajadoras son:

Derechos colectivos	Libertad sindical	La persona trabajadora tiene la libertad de afiliarse o no a un sindicato.
	Información, participación y consulta en la empresa	Se ejerce a través de los representantes de la plantilla (comité de empresa y delegado o delegada de personal); por ejemplo, en los despidos colectivos.
	Negociación colectiva	La representación de las personas trabajadoras y de las empresas establecerá, a través de la negociación colectiva, las condiciones de trabajo.
	Adopción de medidas de conflicto colectivo	Para defender sus intereses, el personal puede adoptar medidas de conflicto colectivo (manifestaciones, encierros, ejercicio del derecho de huelga o cierre patronal, entre otros).
	Reunión	El personal de la empresa puede reunirse en asamblea.
	Huelga	Es una forma de protesta cuyos participantes se abstienen de realizar el trabajo habitual para presionar a la empresa con el fin de que acepte sus reivindicaciones laborales.

### 5.1. La libertad sindical

La Revolución Industrial supuso el surgimiento del movimiento obrero, que reclamaba mejoras en las condiciones laborales de las personas trabajadoras y el reconocimiento del derecho a la libertad sindical, o derecho de las personas trabajadoras a afiliarse o asociarse a un sindicato para la defensa de sus intereses.

La **libertad sindical** en España es un derecho fundamental de las personas, reconocido en el artículo 28 de la Constitución de 1978, que establece que todas tienen derecho a sindicarse libremente.

Contenido de la libertad sindical	<ul style="list-style-type: none"><li>La persona trabajadora tiene derecho a afiliarse al sindicato que elija.</li><li>Nadie puede ser obligado a afiliarse a un sindicato, ni a que se desafilie.</li><li>Existe el derecho a fundar sindicatos.</li></ul>
Pueden ejercer el derecho a libre sindicación	<ul style="list-style-type: none"><li>Personas trabajadoras por cuenta ajena (asalariadas y funcionariado).</li><li>Personas trabajadoras desempleadas y jubiladas.</li><li>Personas trabajadoras por cuenta propia que no tengan personal a su cargo.</li><li>La policía nacional, autonómica y municipal, de acuerdo con su normativa específica.</li></ul>
No tienen derecho a sindicarse	<ul style="list-style-type: none"><li>Miembros de la judicatura y la fiscalía, mientras estén en activo.</li><li>Los integrantes de las Fuerzas y Cuerpos de seguridad sometidos a disciplina militar (Guardia Civil y Fuerzas Armadas).</li></ul>

## 5.2. Los sindicatos

El derecho a la libertad sindical del que disfrutan las personas trabajadoras y que está recogido en la Constitución Española de 1978 incluye el derecho a la **creación de sindicatos**.

Un **sindicato** se puede definir como la asociación permanente de personas trabajadoras que ejercen cierta actividad profesional para la representación y mejorar de sus intereses profesionales y de sus condiciones de vida.

Funciones de los sindicatos	Organización de los sindicatos
<ul style="list-style-type: none"><li>Negocian los convenios colectivos.</li><li>Promueven elecciones para delegados de personal y comités de empresa.</li><li>Representan a los trabajadores ante las Administraciones públicas aquellos que son más representativos.</li></ul>	<p>Por actividades o ramas de producción; por ejemplo, enseñanza, metal, transportes, sanidad, comercio, entre otros.</p> <p>Por ámbitos territoriales: estatal, autonómico, provincial, interprovincial, regional, local, de empresa y de centro de trabajo.</p>

## 5.3. La representación unitaria

Una de las maneras de desarrollar la participación de las personas trabajadoras en la empresa es la representación unitaria. Esta la constituyen los **delegados y delegadas de personal** y los **comités de empresa**, que representan a todas las personas trabajadoras de la empresa, con independencia de si están afiliadas a un sindicato o no.

<b>Delegados de personal</b>	Son los representantes de las personas trabajadoras en aquellas empresas o centros de trabajo cuyo número de personas sea superior a diez e inferior a cincuenta. En las empresas con plantillas de entre seis y diez personas trabajadoras se puede elegir un delegado de personal. Para ello es necesario que la plantilla de la empresa, reunida en asamblea, lo decida por mayoría. Se eligen por votación personal, directa, libre y secreta. Su mandato dura cuatro años.
<b>Comité de empresa</b>	Es el órgano de representación colegiado de la plantilla en las empresas o centros de trabajo cuyo número de personas sea de cincuenta o más. El número de miembros del comité de empresa dependerá del número de personas trabajadoras, según figura en la Tabla 10.12.
<b>Funciones</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Vigilar el cumplimiento de las normas laborales y de las condiciones de seguridad y salud.</li><li>Recibir información sobre la situación económica y de empleo, el absentismo laboral, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad entre hombres y mujeres, y las reglas de los algoritmos y sistemas de inteligencia artificial que se usan para la toma de decisiones.</li><li>Emitir informes en caso de expedientes de regulación de empleo, reducciones de jornada, planes de formación, etc.</li></ul>
<b>Garantías en el ejercicio de sus funciones</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Tienen prioridad de permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas (despido colectivo).</li><li>No pueden ser despedidos ni sancionados por acciones realizadas en el ejercicio de su representación durante el periodo de desarrollo de sus funciones ni durante el año siguiente.</li><li>Pueden expresar libremente sus opiniones en materias concernientes a su representación.</li><li>Tienen derecho a la apertura de expediente contradictorio previo a cualquier sanción por faltas graves o muy graves.</li><li>Disponen de un número de horas semanales retribuidas para el ejercicio de sus funciones (Tabla 10.10).</li></ul>



Número de integrantes:

Delegados y delegadas de personal	
Personas trabajadoras de la empresa	Delegados y delegadas
	1 (opcional)
De 11 a 30	1
De 31 a 49	3
Comité de empresa	
Personas trabajadoras de la empresa	Integrantes del comité
De 50 a 100	5
De 101 a 250	9
De 251 a 500	13
De 501 a 750	17
De 751 a 1000	21
De 1001 en adelante	2 por cada 1000 o fracción (con un máximo de 75)

Horas de crédito sindical:

Trabajadores	Horas al mes
Hasta 100	15
De 101 a 250	20
De 251 a 500	30
De 501 a 750	35
De 751 a 1000	35

#### 5.4. La representación sindical

Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán constituir dentro de su empresa o centro de trabajo **secciones sindicales**, que son el conjunto de personas trabajadoras afiliadas a un sindicato.



Las secciones sindicales podrán elegir a **los delegados sindicales** siempre que la empresa tenga más de 250 trabajadores y que el sindicato al que pertenezca dicha sección cuente con representación en el comité de empresa. Los delegados sindicales que representan a las secciones sindicales tendrán las mismas garantías que los miembros del comité de empresa y se les reconocen algunas competencias de este.

### 5. 5. El derecho de reunión de las personas trabajadoras; la asamblea

Las personas trabajadoras de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea en el centro de trabajo (si las condiciones de este lo permiten). Esta debe celebrarse fuera del horario laboral (salvo acuerdo con la empresa). La convocatoria de la asamblea se comunicará a la empresa, como mínimo, con cuarenta y ocho horas de antelación.

La asamblea podrá ser convocada por:

- El comité de empresa o los delegados de personal.
- Un número de personas trabajadoras no inferior al 33 % de la plantilla.

### 5.6. La negociación colectiva:

La Constitución española reconoce el **derecho a la negociación colectiva** laboral entre los representantes de las personas trabajadoras y los de las empresas como instrumento mediante el cual se establecen, a través de un proceso de diálogo, las condiciones colectivas de trabajo. **El convenio colectivo** es fruto de esa negociación.

Los **convenios colectivos** son acuerdos suscritos por la representación de las personas trabajadoras y de las empresas para fijar las condiciones de trabajo y productividad de un sector económico o de una empresa.



<b>Contenido de un convenio colectivo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>El ámbito del convenio (a quién se aplica).</li><li>Las materias económicas, como las tablas salariales.</li><li>Las materias laborales, como las modalidades de contratación y su duración, la jornada de trabajo y el descanso, el periodo de prueba, la clasificación profesional, el régimen disciplinario, etc.</li><li>Las materias asistenciales, como las mejoras voluntarias de la Seguridad Social.</li><li>Las medidas que favorezcan la igualdad de trato entre las mujeres y los hombres.</li></ul>
<b>Ámbito de aplicación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Ámbito <b>geográfico</b>. Define el territorio de aplicación (provincial, autonómico, nacional, etc.).</li><li>Ámbito <b>funcional</b>. Marca las actividades empresariales a las que se aplica (hostelería, metal, etc.).</li><li>Ámbito <b>temporal</b>. Indica el periodo de tiempo durante el cual se aplica o está vigente el convenio. Salvo pacto en contrario, el convenio se prorroga de año en año, si no media una denuncia expresa de las partes. Si durante las negociaciones para la renovación de un convenio no se llega a un acuerdo, se mantiene la vigencia de este.</li><li>Ámbito <b>personal</b>. Se aplica a las empresas y a las personas trabajadoras.</li></ul>
<b>¿Qué convenio se aplica?</b>	En primer lugar, se aplica el convenio colectivo de empresa; si este no existe se aplica, por este orden, el de ámbito provincial, autonómico o nacional correspondiente a la actividad de esa empresa. El convenio colectivo de empresa tendrá prioridad aplicativa en abono de horas extras y trabajo a turnos, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y planificación de las vacaciones; clasificación profesional; adaptación de las modalidades de contratación a la empresa; medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.
<b>Denuncia del convenio</b>	La denuncia es la comunicación que una de las partes realiza a la otra para comunicarle, antes de que termine el periodo establecido, que no tiene intención de prorrogar la vigencia del convenio y que quiere negociar uno nuevo. Esta denuncia debe notificarse por escrito y con copia a la autoridad laboral correspondiente. El nuevo convenio derogará en su integridad al anterior, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

## 5.7. El conflicto colectivo laboral, la huelga y el cierre de la patronal:

En las relaciones derivadas del contrato de trabajo pueden surgir desacuerdos y conflictos individuales y colectivos.

Los **conflictos colectivos laborales** son discrepancias entre una empresa o un grupo de empresas y un grupo de personas trabajadoras sobre las condiciones de trabajo existentes o pactadas en los contratos o en los convenios colectivos.

Los medios de presión que recoge la Constitución para que las personas trabajadoras y las empresas se defiendan en caso de conflicto son la huelga y el cierre patronal, respectivamente. Los conflictos colectivos se pueden exteriorizar de dos maneras:

- Sin suspensión del trabajo:** mediante manifestaciones, concentraciones, trabajo lento, encierros acciones informativas (pancartas, octavillas, anuncios carteles...), etc.
- Con suspensión del trabajo:** huelga de las personas trabajadoras y cierre patronal adoptado por las empresas.

### A. La huelga:

La huelga es un **derecho fundamental** de las personas trabajadoras reconocido en la Constitución para la defensa de sus intereses. Es una **medida de presión** que se utiliza para solucionar un conflicto laboral o llegar a un acuerdo.

La **huelga** consiste en la suspensión colectiva y pactada de la prestación del trabajo, por iniciativa de las personas trabajadoras y a través del procedimiento legalmente establecido.



Tienen la posibilidad de hacer huelga las personas trabajadoras por cuenta ajena y el funcionariado, pero no los integrantes de las Fuerzas Armadas ni de la Guardia Civil.

Las huelgas pueden ser **legales o ilegales**. Cuando la huelga es ilegal, su ejercicio puede acarrear sanciones para las personas trabajadoras, que comprenden desde el pago de una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados a la empresa hasta el despido.

Huelgas legales	Son las que cumplen con todos los requisitos relativos a la convocatoria y el ejercicio de estas legalmente establecidos.
Huelgas ilegales	<ul style="list-style-type: none"><li>Las <b>políticas</b>, por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de las personas trabajadoras afectadas. La huelga general no se consideraría huelga política como tal.</li><li>Las de <b>solidaridad</b>, salvo que afecte al interés profesional de quienes la promueven o sostienen.</li><li>Las <b>novatorias</b>, cuando pretenden modificar lo pactado en un convenio vigente.</li><li>Las que <b>no siguen el procedimiento legal</b> para su declaración, salvo que exista incumplimiento por parte de la empresa o un cambio radical de las circunstancias.</li></ul>

La huelga ha de ser declarada por los delegados de personal, el comité de empresa, las personas trabajadoras de una empresa (por mayoría absoluta) o los sindicatos. Además, tienen que ser comunicadas a la empresa y a la autoridad laboral con, al menos, cinco días antes de su inicio, y diez si se trata de una huelga en servicios esenciales para la comunidad.

<b>1 Declaración de la huelga</b> Se realizará por los delegados y delegadas de personal, el comité de empresa, las personas trabajadoras de una empresa (por mayoría absoluta) o los sindicatos.	<b>2 Comunicación de la huelga a la empresa y a la autoridad laboral</b> Se notificará, al menos, cinco días antes de su inicio (diez si se trata de una huelga en servicios esenciales para la comunidad).	<b>3 Comité de huelga</b> Desarrolla las negociaciones para poner fin a la huelga. Durante la huelga las partes deben negociar de buena fe.
--	--	--

Los efectos que tiene la huelga legal sobre las personas trabajadoras son:

<b>Suspensión del contrato de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>No se percibe salario.</li><li>Por cada día de huelga se descuenta el salario de la jornada y la parte proporcional de las pagas extra y de la retribución correspondiente al descanso semanal y a los días festivos.</li></ul>
<b>Situación de alta especial en la Seguridad Social</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>No se cotiza y no se tiene derecho a la prestación por IT ni por desempleo durante la huelga.</li><li>Se mantiene el derecho a la asistencia sanitaria.</li></ul>

## B. El cierre de la patronal:

El **cierre patronal** consiste en el **cierre temporal** del centro de trabajo por parte de la empresa en caso de huelga o de cualquier otra irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, como medida de presión frente a las personas trabajadoras.

En España solo está permitido el cierre patronal **defensivo** para evitar daños irreparables. Las causas por las que se puede producir son las siguientes:

- Peligro de violencia sobre las personas o daño grave para los bienes materiales.
- Ocupación ilegal del centro de trabajo o riesgo de que se produzca.
- Inasistencias al trabajo o irregularidades en el mismo que impidan considerablemente el proceso de producción.

El procedimiento para que pueda activarse, así como sus efectos son:

<b>Procedimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La empresa debe comunicar el cierre en un plazo de doce horas a la autoridad laboral.</li><li>• El cierre se limitará al tiempo indispensable para asegurar que la actividad puede reanudarse.</li></ul>
<b>Efectos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se suspende el contrato de trabajo y no se cobra salario ni se cotiza a la Seguridad Social.</li><li>• Situación de alta especial de las personas trabajadoras en la Seguridad Social.</li></ul>

Datos importantes:

La empresa no puede sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al notificarse la huelga.

- Solo están permitidos los piquetes informativos durante la huelga.
- Si la huelga afecta a servicios esenciales para la comunidad, la autoridad gubernativa fijará los llamados **servicios mínimos obligatorios** para atender a los usuarios.

## 6. PODERES DEL EMPRESARIO

Los poderes del empresario son las facultades que tiene para dirigir la empresa, ordenar el trabajo a realizar, vigilar su cumplimiento y sancionar al trabajador.

Al ejercer estas facultades, debe respetar las normas laborales, así como la dignidad y la intimidad del trabajador.

### A. Poder de dirección:

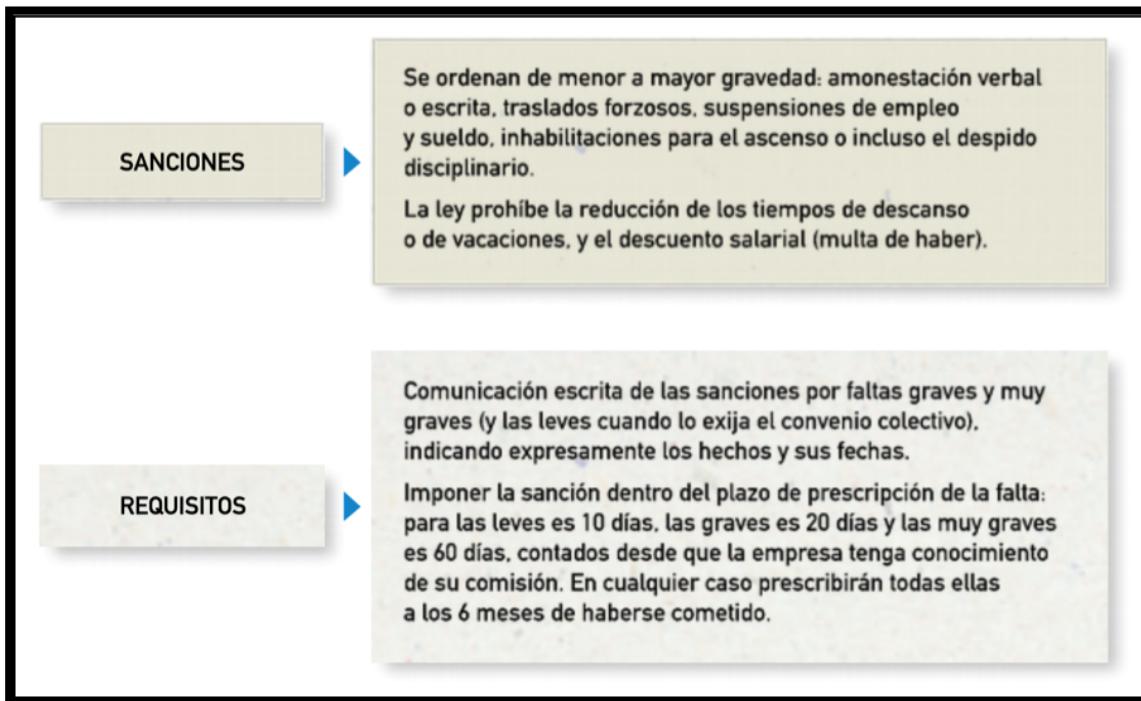
El empresario puede:

- Dar instrucciones sobre la organización de la empresa.
- Dar órdenes concretas a cada trabajador sobre su trabajo.
- Cambiar las condiciones laborales, pactadas, dentro de los límites legales.
- Controlar el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- Llevar a cabo medidas de vigilancia, entre otras: solicitar reconocimientos médicos para comprobar la enfermedad del trabajador; y hace registros cuando sea necesario proteger el patrimonio de la empresa o de otros trabajadores (en presencia de un representante de los trabajadores o de otro trabajador).

### B. Poder disciplinario:

El poder disciplinario es la facultad del empresario para sancionar los incumplimientos laborales del trabajador. Estos incumplimientos y sus sanciones se recogen en el convenio colectivo y pueden ser leves, graves o muy graves.





Si el trabajador no está de acuerdo con la sanción, puede reclamarla judicialmente en los 20 días siguientes a su comunicación. La resolución judicial puede declarar nula la sanción o revocarla:

- **Sanción nula** cuando no se cumplieron los requisitos formales (comunicación escrita, plazos, etc.) o es una de las sanciones prohibidas por la ley.
- **Sanción revocada** cuando no se han probado las faltas o el hecho no es constitutivo de falta.
- **Sanción revocada parcialmente**, por mala calificación de la falta. En este caso, será el juez quien imponga la sanción adecuada.

### C. El poder de vigilancia de la empresa y el derecho a la intimidad:

La empresa puede adoptar las **medidas** que estime oportunas para vigilar y controlar el cumplimiento de las obligaciones de los empleados, pero siempre **respetando su dignidad e intimidad**. La jurisprudencia ha entrado a valorar en varias sentencias las medidas de control y vigilancia adoptadas por las compañías.



Medidas de control	¿Cómo debe hacerse?
<b>Videovigilancia</b> Consiste en la instalación de cámaras de vigilancia en las empresas para el control del personal (control de la producción, seguridad y salud, horarios de entrada y salida, control de calidad, desempeño de sus funciones, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>La empresa no necesita el consentimiento expreso de la persona trabajadora para la instalación de cámaras, ya que se trata de una medida dirigida a controlar el cumplimiento de la relación laboral, y su conformidad se deduce del contrato. Es necesario que la medida sea necesaria, proporcional y oportuna para la protección del patrimonio empresarial o la protección de las personas.</li> <li>El personal debe ser informado de que está siendo grabado. Se considera suficiente la señalización de la existencia de las cámaras de vigilancia y la finalidad de su instalación.</li> <li>No se permite videovigilancia en vestuarios, servicios, comedores, zonas de descanso, etc.</li> <li>No está autorizada la instalación de un sistema de audio o de micrófonos en zonas de trabajo, al entenderse que resulta una medida desproporcionada.</li> </ul>
<b>Registros</b> La empresa puede efectuar registros sobre la persona trabajadora, sus taquillas o sus efectos particulares (bolsos, mochilas, vehículo, mesa de trabajo, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y de la plantilla.</li> <li>Con el máximo respeto a la intimidad y dignidad de la persona.</li> <li>Con la presencia de la empleada o el empleado y de un representante legal de estos, o de otros compañeros o compañeras.</li> <li>En el centro de trabajo y en horario laboral.</li> </ul>
<b>Herramientas informáticas</b> La empresa está legitimada para controlar las herramientas informáticas de su propiedad puestas a disposición del personal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>La empresa debe advertir a las personas trabajadoras de la existencia de controles para comprobar que se hace un uso correcto de las herramientas informáticas. Si el convenio colectivo lo especifica, se podrá realizar una inspección sin aviso previo.</li> <li>La compañía debe establecer unas reglas de uso de los medios informáticos y ponerlas a disposición de la plantilla.</li> </ul>
<b>Revisiones médicas</b> La empresa tiene la potestad de verificar, mediante reconocimiento a cargo de personal médico, el estado de enfermedad o accidente alegado por la persona trabajadora.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los datos médicos de la persona trabajadora serán confidenciales y estarán sujetos a secreto profesional, y no se podrán comunicar al empresario en ningún caso.</li> <li>El personal debe dar su conformidad al reconocimiento.</li> <li>La negativa de la persona a ser reconocida puede conllevar la suspensión de derechos económicos a cargo de la empresa y su comunicación a la Inspección Médica.</li> <li>El uso de detectives y de las redes sociales para comprobar situaciones de incapacidad temporal es legal siempre que no se rebase el derecho a la intimidad.</li> </ul>



*la 105 mola  
mogollon*

