

RELACIONES LABORALES EN LA EMPRESA. UNA APROXIMACIÓN DISCIPLINAR*

*José Juan González Sánchez
Catedrático de E.U. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Alcalá*

INTRODUCCIÓN

Lo expuesto en este artículo, escrito para la Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Alcalá y dedicado a los alumnos de su licenciatura, tiene por objeto diseñar, en un formato necesariamente genérico, el Sistema de Relaciones de Trabajo, su estructura y contenido, en un ámbito material cual es el de los Estados constitucionales modernos, calificados como Estados democráticos de derecho y regidos por economías de mercado de carácter social como es el caso español.

En el desarrollo de la exposición se aborda:

1. En primer lugar, en una breve introducción, el concepto de Derecho del Trabajo y del Sistema de Relaciones Laborales; así como una referencia a las fuentes formales que crean la norma aplicable y configuran el contenido de la relación laboral.
2. En segundo término, y este constituye el grueso de la exposición, se define el contrato de trabajo y se describe el conjunto de condiciones que constituyen su contenido mínimo; esto es, las condiciones de acceso, permanencia y salida de la relación laboral.
3. Finalmente, en tercer lugar, de manera más concisa, se analizan las que conocemos con el nombre de relaciones colectivas de trabajo.

I. CONCEPTO Y FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

1. Concepto de Derecho del Trabajo y Sistema de Relaciones Laborales

La aparición del Derecho del Trabajo está ligada al nacimiento y desarrollo de la sociedad industrial moderna. Sólo cabe hablar de normas jurídicas relativas al trabajo a partir de la Revolución Industrial, momento en el cual cambian sustancialmente el modo y las condiciones en las que el trabajo se prestaba. Con esto no queremos negar la existencia histórica de relaciones de trabajo observadas por el Derecho con anterioridad. Simplemente ponemos de relieve que la forma de organización productiva generada por la Revolución Industrial fue nueva y singular en la Europa occidental, ámbito geográfico en el cual se dan las primeras explotaciones capitalistas, el trabajo libre y

* Dedicado a los alumnos que se inician en el estudio del Derecho del trabajo e interesan por el mundo de las relaciones laborales.

una especialización y ordenación racional del trabajo. Con ello quedaron puestas las bases del trabajo asalariado.

En la actualidad, y aún con los cambios provocados por la introducción de nuevas tecnologías y su influencia sobre la organización del trabajo, puede decirse que el Derecho del Trabajo continúa cumpliendo aquella función principal, que no única, de la integración del conflicto estructural del sistema de producción capitalista, sustentado principalmente en la prestación del trabajo asalariado.

El Derecho del Trabajo se construye, precisamente, desde la *identificación del trabajador asalariado y el trabajo por cuenta ajena y subordinado o dependiente*, cuando se comprueba la insuficiencia de las normas comunes para regular unas nuevas relaciones jurídicas emergentes del también nuevo modelo de producción capitalista. Al constatar estos nuevos centros de imputación normativa se perfila la relación individual y colectiva de trabajo, base primigenia de la autonomía del *Derecho del Trabajo y del Sistema de Relaciones Laborales*.

Esto es: aquel conjunto de normas jurídicas de origen estatal y convencional que regulan la Relación Individual de Trabajo surgida entre trabajador y empresario por la prestación voluntaria y por cuenta ajena de un trabajo remunerado y realizado en situación de subordinación o dependencia; las Relaciones Colectivas de ordenación de intereses; y otras que sitúan al Estado como sujeto vinculado al Trabajador y Empresario en el nacimiento y desarrollo de Relaciones de Intervención Administrativa, de Empleo y de Protección Social.

2. Límites de aplicación del derecho del trabajo

En la definición anterior, ampliamente admitida por la doctrina iuslaboralista, se recogen las notas configuradoras que delimitan la aplicación del Derecho del Trabajo, presupuestos imprescindibles para afirmar la existencia y autonomía de esta rama del ordenamiento jurídico. La voluntariedad, la ajenidad, dependencia y remuneración son, de este modo, presupuestos predicables tanto del sujeto trabajador, del objeto trabajo, como de la relación que se establece entre trabajador y empleador. En otras palabras, tanto da hablar de trabajo dependiente que de trabajador dependiente que de una relación de dependencia cuando es para hacer referencia a la relación jurídico-laboral por excelencia, esto es, la relación individual de trabajo.

A) El significado de Ajenidad

El trabajo por cuenta ajena se contrapone al trabajo por cuenta propia; distinción que resulta fundamental a la hora de determinar la aplicación o no de la norma laboral. La doctrina ha intentado aproximarse al concepto específico de ajenidad elaborando varias teorías. En cualquier caso, el análisis de las diversas construcciones doctrinales sobre la ajenidad deja ver que las teorías más relevantes no son incompatibles entre sí en la medida en que cada una de ellas se limita a destacar uno de los efectos jurídicos del trabajo por cuenta ajena. Entre ellas destaca aquí la de:

— *Ajenidad en los frutos*: según esta teoría, quizá la más aceptada por la doctrina, «los frutos del trabajo se atribuyen inicial y directamente a persona distinta de quien ejecuta el trabajo». Se identifica aquí ajenidad con la atribución de los frutos del trabajo a persona distinta del trabajador, esto es, al empresario. El término «fruto» ha de entenderse «en el amplio sentido de abarcar toda la resultante del trabajo productivo del hombre, intelectual o manual, tenga valor por sí mismo o lo tenga asociado al resultado del trabajo de otros hombres, consista en un bien o consista en un servicio; de ahí que pueda afirmarse que la ajenidad se refiere a la utilidad patrimonial del trabajo» (ALONSO OLEA).

B) El significado de Dependencia

El trabajo autónomo no es sinónimo de trabajo por cuenta propia. En términos jurídico laborales, lo contrario de trabajo autónomo es trabajo dependiente (Martín Valverde). Se da, pues, la dependencia o subordinación o trabajo subordinado o dependiente cuando, al contrario de como sucede con el trabajo autónomo en el que el trabajador dispone plenamente sobre el modo de ejecución de su trabajo, una persona distinta del trabajador —el empresario— tiene un poder jurídico de disposición sobre el trabajo de aquél, que se concreta en un conjunto de órdenes e instrucciones sobre el modo de ejecución de ese trabajo.

Al igual que ocurría con la ajenidad, también aquí nos encontramos con distintas acepciones o versiones sobre la dependencia. Además, el trabajo dependiente lo es en mayor o menor medida, esto es, presenta diversos niveles de intensidad. Cuestión, esta última, de suma importancia a la hora de calificar una relación jurídica como laboral o no.

Pues bien, trabajo dependiente y trabajo por cuenta ajena son dos perspectivas de una misma realidad. Delimitan así el alcance aplicativo del Derecho del Trabajo, en cuanto son características predicables del sujeto trabajador, del objeto del Derecho del Trabajo, y notas definitorias de la relación jurídico laboral. Allí donde se dé un trabajo por cuenta ajena y subordinado o dependiente, nos encontraremos en presencia del ordenamiento jurídico laboral para su aplicación a los sujetos de las relaciones jurídico laborales.

C) La remuneración

La retribución es la consecuencia de la concurrencia de los dos presupuestos anteriores. Se trata de un presupuesto necesario para la presunción de existencia del contrato de trabajo. El salario es, pues, la contrapartida del trabajo dependiente y por cuenta ajena, constituye el objeto de la obligación principal del empresario y es un presupuesto ineludible para que se aplique el ordenamiento jurídico laboral.

D) La voluntariedad

El trabajo libre hace referencia a la cesión «voluntaria» por parte del trabajador de los frutos del trabajo a otra persona. La libertad ha de estar presente, como consentimiento de los contratantes en el momento de la celebración del contrato, pero también a lo largo de toda la vida del contrato. La libertad o voluntariedad es, pues, consustancial a toda relación contractual y en el contrato de trabajo se manifiesta en dos momentos: en el inicio de la relación, es decir, voluntad para obligarse, y durante la propia relación, esto es, voluntariedad en la permanencia del vínculo o en su resolución.

3. Estructura y contenido del derecho del trabajo

Pero el Derecho del Trabajo viene constituido por algo más, o no solamente, por las relaciones trabajador- empresario cuando se da el trabajo voluntario, remunerado, prestado por cuenta ajena y en régimen de subordinación o dependencia, esto es, «el trabajo asalariado». El Derecho del Trabajo se compone de un conjunto de relaciones sociales más amplias, en las que aparecen implicados desde luego los trabajadores y empresarios que los contratan, pero también los sindicatos, los representantes legales de los trabajadores en la empresa, las representaciones empresariales y la propia administración laboral. Es decir, un conjunto de relaciones jurídicas que constituyen el objeto o substrato material del Sistema de Relaciones Laborales (Martín Valverde).

De lo expuesto hasta el momento cabe deducir el contenido o, si se prefiere, las partes del Derecho del Trabajo:

Derecho Individual del Trabajo, que comprende: las normas sobre *la relación individual de trabajo*, esto es, aquella que nace del acuerdo entre trabajador y empresario en un contrato de trabajo y abarca los derechos y obligaciones de las partes, fundamentalmente las del pago del salario y la recíproca de realización del trabajo o prestación del servicio.

Derecho Colectivo del Trabajo, que comprende: las normas sobre las *relaciones colectivas de trabajo*, esto es, negociación colectiva; representación y reunión en la empresa; libertad sindical; conflictos colectivos; derecho de huelga; derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresa y grupo de empresas de dimensión comunitaria.

Derecho de la Administración Laboral que comprende: un conjunto normativo que regula la organización y acción del Estado y de los entes territoriales en los ámbitos de intervención administrativa, política de empleo y sancionador laboral.

Derecho Procesal del Trabajo: conjunto de normas que regulan la formalización y solución de conflictos individuales, colectivos... surgidos como consecuencia de la constitución, desarrollo y extinción de las relaciones jurídicas aquí descritas.

Derecho de la Seguridad Social: tradicionalmente se han considerado las instituciones jurídicas de la Seguridad Social como parte integrante del Derecho del Trabajo. Hoy, sin embargo, la Seguridad Social goza de autonomía propia frente al Derecho del Trabajo. A pesar, sin embargo, de su indiscutida autonomía, es real

también la vinculación pasada y aún presente al Derecho del Trabajo. Las relaciones de Seguridad Social, aunque no idénticas, son conexas, pues, a la relación de trabajo.

Nosotros, vamos a ocuparnos aquí, específicamente, de las dos primeras: la relación individual y colectiva de trabajo.

4. Fuentes de la relación laboral: concepto y clases

Con la expresión fuentes del Derecho se hace referencia, por una parte, a las fuentes de producción de las normas jurídicas (fuentes materiales), esto es, al órgano o grupo social del cual emana el Derecho; por otra, a las fuentes de conocimiento (fuentes formales), es decir, a la forma o tipo en que la norma misma se manifiesta, o, lo que es igual, a la norma que contiene el Derecho aplicable al caso de que se trate.

La relación laboral, aun siéndole de aplicación lo previsto en las normas comunes, tiene ciertas peculiaridades. La principal de ellas es la de reconocer capacidad normativa, y por tanto ser considerados fuente material de producción, a los empresarios y organizaciones patronales y a los trabajadores y organizaciones sindicales. De la negociación de estos sujetos colectivos nace el convenio colectivo, norma típica y fuente formal en este ámbito del ordenamiento jurídico-laboral.

Han de considerarse, de este modo, fuentes formales de la relación laboral:

- La Constitución como norma fundamental del Estado.
- Normas de origen Internacional y Supranacional.
- La Ley en sentido estricto y las normas con fuerza de ley.
- El Reglamento.
- El Convenio Colectivo.
- El contrato.
- La costumbre.

Será el contrato de trabajo, en cuanto creador de la relación individual de trabajo, precisamente, el principal objeto de estudio de este trabajo, que analizaremos en sus tres fases fundamentales: constitución, desarrollo y extinción del vínculo jurídico laboral.

II. CONCEPTOS GENERALES SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO

1. Ingreso al trabajo, cómo buscar y contratar trabajadores

A) Libertad de contratación

El empresario, en los sistemas económicos de mercado corregidos o no por la aplicación del principio del Estado Social, tiene reconocida la libertad de contratación, entendida ésta en una doble dimensión: por una parte, puede decidir si contrata o no a trabajadores y en qué forma, y por otra, tiene derecho a elegir libremente al trabajador con el que vaya a celebrar un contrato de trabajo.

La libertad de contratación se manifiesta también en la determinación del objeto de la prestación, o lo que es igual, en la fijación de lo que debe hacer el trabajador. El mecanismo habitual para hacer efectiva esta determinación es la adscripción del trabajador a una categoría o grupo profesional, o a un determinado nivel retributivo, según lo previsto en el convenio colectivo aplicable. El encuadramiento de los trabajadores en grupos y categorías ha de llevarse a cabo teniendo en cuenta cuestiones tales como: conocimiento y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, complejidad, etc.

B) El acceso al empleo

Se lleva a cabo a través de agentes mediadores como:

Los Servicios Públicos de Empleo y Agencias de Colocación sin fines lucrativos.

Las oficinas públicas de colocación se encuentran organizadas mediante organismos dependientes del Estado y adscritos al Departamento Ministerial correspondiente. Pero este método tradicional de gestión estatal del mercado de trabajo ha dado paso a planteamientos más descentralizados con transferencias de funciones y servicios para la ejecución de las políticas activas de empleo a otras administraciones territoriales menores, encomendándoles en sus respectivos ámbitos territoriales, el ejercicio de las funciones necesarias para la gestión de la intermediación laboral y de las políticas activas de empleo.

Esta intermediación en el mercado de trabajo se realiza también por las Agencia de Colocación, debidamente autorizadas, sin fines lucrativos. Entre ellas podrán contarse instituciones benéficas o religiosas, organizaciones sindicales o empresariales, universidades, corporaciones locales, colegios profesionales, etc.

Empresas de Trabajo Temporal

Las empresas pueden satisfacer también sus necesidades de mano de obra “temporal”, utilizando los servicios de una Empresa de Trabajo Temporal (ETT). La intermediación laboral de las ETT constituye otro mecanismo, peculiar bien es cierto, de acceso al empleo. La ETT cede, pues, sus trabajadores a otras empresas en las que se desarrollará la actividad del trabajador. En este supuesto, la ETT contrata, *mediante un contrato de trabajo* por tiempo indefinido o por tiempo determinado (coincidente con el del contrato de puesta a disposición), a un trabajador que acepta ser puesto temporalmente a disposición de una empresa usuaria o cliente, delegando la ETT parte de sus obligaciones o responsabilidad *a través de un contrato de puesta a disposición, de carácter mercantil*, celebrado entre ambas.

Formalizados el contrato de puesta a disposición y el contrato de trabajo, aparece, pues, una relación triangular entre Trabajador, ETT y Empresa Usuaria, en la que la empresa de trabajo temporal asume las principales obligaciones derivadas del contrato de trabajo como son el pago de la remuneración, la cotización a la Seguridad Social y la formación del trabajador, ostentando también el poder disciplinario; y la Empresa Usuaria ostenta las facultades de dirección y control de la actividad laboral, debe velar por la protección de la seguridad y salud del trabajador y debe facilitar los medios de transporte e instalaciones colectivas que tenga a disposición del resto de trabajadores.

La norma laboral reserva, pues, a las ETT, y sólo a través de ellas, la facultad de cesión temporal de trabajadores a otra empresa llamada usuaria. De suerte que los empresarios cedente y cesionario, que infrinjan esta regla de exclusividad, incurrirán en cesión ilegal de mano de obra, respondiendo solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores.

2. Contrato de trabajo y relación laboral

A) Concepto y caracteres

Contrato de trabajo será aquel «acuerdo de voluntades surgido entre el trabajador y el empresario para la prestación por cuenta ajena de un trabajo retribuido y realizado en situación de subordinación o dependencia».

El contrato de trabajo puede ser contemplado desde una doble perspectiva: como acto y como norma. Como acto cumple una función constitutiva de obligaciones para las partes que lo conciertan. Como norma, en el contrato de trabajo se regulan las condiciones de la relación laboral.

B) Nacimiento y validez del contrato de trabajo

El nacimiento y la validez del contrato de trabajo vienen determinados por la concurrencia de tres elementos esenciales: consentimiento, objeto y causa.

- *Consentimiento*: Esto es, la voluntad o intención común de los sujetos, coincidentes ambos en la celebración del acuerdo y precisamente en los términos y con el contenido pactado. «El consentimiento se manifiesta por el concurso de la oferta y la aceptación sobre la cosa y la causa que ha de constituir el contrato».

- *Objeto*: Lo constituyen por un lado la prestación laboral y por otro la prestación salarial, conformando a la vez el contenido de las obligaciones básicas del trabajador y del empresario. Los requisitos que las normas civiles exigen al objeto del contrato en general deben estar presentes en el contrato de trabajo en particular, destacando además la necesidad de: que éste sea lícito, posible, determinado o determinable.

- *Causa*: La causa del contrato de trabajo sería la voluntad de intercambio entre trabajo y salario ordenada a la producción de bienes y servicios. Esto es, el intercambio de intereses de las partes contratantes.

Pues bien, la ausencia de los requisitos o elementos esenciales del contrato más arriba mencionados o la concurrencia de determinadas circunstancias, como la presencia de infracciones o contravenciones del ordenamiento laboral, puede determinar la falta de validez y su nulidad.

C) Requisitos de forma

Por lo que se refiere a los requisitos de forma del contrato de trabajo, rige el principio de libertad de forma; de tal manera que las partes pueden celebrarlo por escrito o de palabra. Excepcionalmente, sin embargo, algunas modalidades del contrato de trabajo deben ser formalizadas por escrito por imperativo legal.

Las consecuencias de la falta de forma escrita, cuando ésta es exigible puede dar origen a la presunción de que el contrato se ha celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido.

D) Presunción de existencia del contrato de trabajo

Teniendo en cuenta lo dicho más arriba, se presume la existencia del contrato de trabajo «entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél».

La existencia del contrato de trabajo dependerá pues, de la naturaleza del vínculo que une a las partes, siendo indiferente la denominación que las partes adopten, si en él se dan la voluntariedad, ajenidad, dependencia y remuneración

Estas notas, tantas veces repetidas, delimitan, pues, la figura del contrato de trabajo, distinguiéndolo de otros afines como:

El *Contrato de ejecución de obra*, de carácter civil y no laboral, diferenciándose del contrato de trabajo en que el objeto del mismo no es la actividad en sí, sino el resultado final logrado; y quien ejecuta la obra lo hace de forma independiente y autónoma, sin someterse al poder de dirección y organización de la persona que la encarga.

En el *Contrato de arrendamiento de servicios*, que es el antecedente del contrato de trabajo, el objeto viene constituido por la prestación de un servicio a otra persona, pero en cuya relación no se darían las notas que caracterizan a la relación laboral, esencialmente la ajenidad y la dependencia.

EJEMPLOS de arrendamiento civil de servicios son los prestados en situación de autonomía como es el caso de los trabajadores autónomos y profesionales

independientes —médicos, abogados, arquitectos—, provistos de una organización profesional propia al servicio de una clientela.

3. Los sujetos del contrato de trabajo

A) El empresario desde el punto de vista jurídico laboral

La norma laboral en España identifica al *empresario* con aquellas personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior (es decir, el trabajador asalariado o por cuenta ajena y dependiente), así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

Para ostentar la condición de empresario —o empleador— es preciso, por tanto, ser sujeto receptor de una prestación laboral, es decir, sujeto de un contrato de trabajo o ser usuario en el marco de un contrato de puesta a disposición con una empresa de trabajo temporal.

Pueden ser empresarios laborales tanto los individuos y entidades de derecho privado (profesionales, comerciantes, sociedades civiles o mercantiles, cooperativas y sociedades anónimas laborales, partidos políticos y sindicatos, clubes deportivos etc.), como las de derecho público (Estado, Administraciones Territoriales, Corporaciones Locales, Empresas Públicas, Universidades, etc.).

Por lo que se refiere a la Administración Pública como empleador, la regla común es la de exigir que con carácter general sus puestos de trabajo se ocupen por funcionarios, pudiéndose desempeñar por «personal laboral»: los de naturaleza no permanente, los que se dirijan a satisfacer necesidades de carácter periódico y discontinuo, los propios de oficios, vigilancia, porteo y análogos, los de mantenimiento y conservación de edificios. Obviamente a este segundo grupo le es de aplicación la legislación laboral.

En este análisis sobre la figura del empresario a efectos jurídico-laborales, hay que advertir cómo la norma laboral utiliza indistintamente el término *empresa* y *empresario* para hacer referencia a una única realidad. Bien es verdad que la empresa es el conjunto organizado y marco material de aplicación de las normas laborales; en tanto que empresario es (la persona física o jurídica o comunidad de bienes...) la contraparte del contrato de trabajo, el sujeto receptor, como empleador, de la prestación laboral.

B) El trabajador

La noción de *trabajador asalariado* se identifica con «quien voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario».

Sin embargo, es corriente comprobar cómo una serie de trabajadores quedan fuera de tal calificación, excluyéndolos del ámbito de aplicación de la norma laboral, bien porque así lo ha querido el legislador, o bien por las peculiares condiciones en que presta su trabajo.

POR EJEMPLO, quedarían excluidos:

- *Los trabajadores autónomos, desde luego.*
- *Los funcionarios públicos, cuando su relación de trabajo se regula por normas administrativas o estatutarias, no obstante concurrir en ella las notas que definen el trabajo asalariado, pero el legislador ha querido su exclusión con base en la consideración de que estos trabajadores desarrollan su actividad para organismos públicos al servicio de todos los ciudadanos, así como la inamovilidad y sujeción especial que ha inspirado el régimen de trabajo de los funcionarios.*
- *Las prestaciones personales obligatorias estarían excluidas legalmente por carecer de la voluntariedad en la prestación de servicios, como las previstas en supuestos de grave riesgo social, calamidad pública o catástrofe.*
- *Los trabajadores que realicen trabajos amistosos, benévolos o de buena vecindad, aunque en ellos concurren las notas de ajenidad y a veces de dependencia, pero carecen de la remuneración típica del trabajo asalariado, como es el caso del «voluntariado social».*
- *Otros.*

C) Requisitos que debe reunir el trabajador para ser contratado: capacidad para contratar

La capacidad para contratar como trabajador puede venir condicionada por la edad y por la nacionalidad.

En atención a la edad, cabe distinguir una situación de capacidad plena y una situación de capacidad limitada.

Disfrutan de capacidad plena, quienes tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en las normas civiles, esto es, los mayores de dieciocho años y los menores de dieciocho años —siempre mayores de dieciséis— emancipados por matrimonio; los menores de dieciocho años y mayores de dieciséis que vivan de forma independiente, con consentimiento expreso o tácito de sus padres o tutores.

Tienen capacidad limitada, los mayores de dieciséis años y menores de dieciocho, no casados ni emancipados de hecho. En este supuesto, para tener capacidad

para contratar se exige la previa autorización expresa o tácita de los representantes legales —padre, madre, tutor o persona o institución que los tenga a su cargo—.

Otras consideraciones pueden hacerse respecto de la edad. Y es que la minoría de edad también es causa de la no aplicación de algunas reglas laborales, circunstancia motivada a veces por la menor fuerza física, otras por la escasa experiencia o razones de requerimiento de mayor formación profesional del menor trabajador.

POR EJEMPLO los menores tienen prohibida la realización de horas extraordinarias y el trabajo nocturno. Su jornada máxima diaria será de ocho horas de trabajo efectivo y un descanso mínimo de treinta minutos en caso de jornada continuada que exceda de cuatro horas y media. Asimismo, el trabajador menor de dieciocho años, aunque puede ser elector, no puede ser elegido representante legal de los trabajadores.

Excepcionalmente, el trabajador menor de dieciséis años puede intervenir en espectáculos públicos, con permiso de la Autoridad Laboral por escrito y para actos determinados y siempre que no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana.

En atención a la nacionalidad, hemos de distinguir dos supuestos: la contratación de trabajadores extranjeros no comunitarios y la de trabajadores comunitarios.

Los extranjeros no comunitarios podrán contratar la prestación de su trabajo de acuerdo con lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia.

Respecto de los trabajadores comunitarios, y en el marco de la libre circulación de trabajadores, los nacionales de Estados miembros de la UE sus cónyuges y descendientes menores de 21 años o que vivan a sus expensas tiene derecho a acceder a cualquier actividad, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, en las mismas condiciones que los ciudadanos nacionales del Estado en el que pretendan residir y trabajar.

III. MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Introducción.

Siguiendo el criterio de la «duración del contrato», vamos a ofrecer en este apartado una clasificación orientativa de las principales modalidades del contrato de trabajo, distinguiendo entre: Indefinidos, Temporales y a Tiempo Parcial, estos últimos, no obstante, se adecuan más al criterio que tiene que ver con la duración de la jornada y tienen un carácter mixto pues pueden celebrarse por duración indefinida o por tiempo determinado.

1. Contratos de duración indefinida

El *contrato de duración indefinida*, será aquel en el cual las partes no fijan un término final y desconocen a priori la duración de la relación laboral.

Es el contrato de trabajo más común al que le es de aplicación la normativa general, sus disposiciones de desarrollo, los convenios colectivos y otras fuentes del derecho del trabajo. Cuando hablamos genéricamente del contrato de trabajo estamos pensando en este tipo de contrato de duración indefinida concertado a jornada completa. Es el prototipo o modelo con referencia al cual se determinan el resto de modalidades.

En España además, disponemos de una modalidad de contrato de nominado “contrato de fomento de la contratación indefinida”. Modalidad que se distingue del “contrato indefinido común u ordinario” por estar destinado a grupos de trabajadores concretos, disponer de una incentivación económica importante para el empresario y gozar de un régimen de indemnización por extinción objetiva del contrato inferior al habitual¹.

2. Contratos temporales

Se consideran *contratos temporales* aquellos en los que las partes prevén el momento de su finalización, bien por la expiración del tiempo convenido o por la realización de la obra o servicio objeto del contrato. La doctrina ha entendido tradicionalmente que la temporalidad en el contrato de trabajo exige «la existencia de una causa» legalmente establecida que lo justifique.

Ejemplos típicos de contratos temporales podemos considerar los siguientes:

A) Contrato de trabajo en prácticas

Se concierta para contratar trabajadores que estén en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional, con el fin de permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

Llamamos la atención sobre la distinción entre la “práctica profesional en una empresa”, al amparo de un convenio con una Administración pública, como puede ser el caso de la propia Universidad, y el contrato de trabajo en prácticas; solamente en este último caso estamos en presencia de una verdadera relación laboral o contrato de trabajo.

También hay que diferenciar entre “beca” y relación laboral, configurada la primera como una donación modal en cuya virtud el becado recibe un estipendio, comprometiéndose a la realización de algún tipo de trabajo o estudio que redunde en su formación y en su propio beneficio, siendo fundamental la finalidad formativa de la

¹ Véase Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y el empleo.

beca. Sin embargo, cuando prevalezca el interés de la entidad en la obtención y prestación del servicio, haciendo suyo los frutos del trabajo del becado se trataría de un contrato de trabajo, de una verdadera relación jurídico-laboral.

Traemos a colación aquí, los contratos para la incorporación de investigadores al Sistema español de Ciencia y Tecnología, que se configuran claramente como contratos de trabajo en prácticas².

B) Contrato de trabajo para la formación

Pensado para contratar trabajadores que, no disponiendo de titulación adecuada, quieran adquirir formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

El contrato para la formación lleva aparejada la obligatoriedad de realización de un período formativo, de carácter teórico, tutelado por el empresario.

C) Contrato para obra o servicio determinado

Tiene por objeto la contratación de trabajadores para la prestación de servicios o realización de tareas que tengan 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.

Este contrato precisa especificar e identificar, pues, suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituye su objeto

La duración del contrato, será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. De suerte que si el contrato fijara una duración o un término, estos deberán considerarse de carácter orientativo. Desde luego, requisito de este tipo de contrato es el de que la obra o servicio objeto del contrato, aunque de duración incierta, sea limitada en el tiempo.

D) Contrato eventual

Tiene por objeto la contratación de trabajadores por tiempo determinado cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

UN EJEMPLO típico de contratación eventual lo encontramos en los grandes almacenes, o en otros sectores como la hostelería y el turismo.

² Sobre el Estatuto del Personal Investigador en Formación, en España, puede consultarse en www.boe.es, el RD 63/2006, de 27 de enero.

La estacionalidad apreciada en este tipo de trabajo objeto del contrato eventual no debe identificarse con las actividades de campaña propias del contrato fijo discontinuo, dado que los trabajos han de tener naturaleza extraordinaria y carácter transitorio. De suerte que si se produce una necesidad de trabajo de carácter cíclico que se reitera en el tiempo y si los trabajos que se desarrollan son homogéneos, estaríamos en presencia de un contrato de fijos discontinuo (LÓPEZ AHUMADA).

E) Contrato de interinidad

Tiene por objeto contratar trabajadores para sustituir a otros de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

El contrato de interinidad se extinguirá cuando se produzca cualquiera de las causas siguientes: a) reincorporación del trabajador sustituido; b) vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido; c) extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo; d) transcurso del plazo previsto por la norma para el proceso de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo.

3. Contrato a tiempo parcial

A) Contrato a tiempo parcial común u ordinario

Es aquel celebrado para la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

En cualquier caso, los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismo derechos que los trabajadores a tiempo completo, y, cuando corresponda en atención a su naturaleza, de manera proporcional en función del tiempo trabajado.

Por lo que se refiere a la *duración*, el contrato a tiempo parcial puede concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada.

B) Contrato de fijos discontinuos

Los contratos de fijos discontinuos se dan con frecuencia en actividades de temporada o campaña. La especialidad del trabajo objeto del contrato estriba fundamentalmente en que no se realiza todos los días laborables del año, sino que se alternan períodos de actividad con otros de inactividad, esto es, se desarrolla de forma discontinua o intermitente.

La existencia del trabajo por campaña o temporada no sólo comporta el llamamiento a los trabajadores cuando se inicia el ciclo, sino el cese o interrupción de la relación cuando termina, permaneciendo durante ese tiempo el vínculo jurídico laboral.

Son sin duda contratos de duración indefinida, pero cuya ejecución no se realiza a tiempo completo, dado que como hemos advertido no se trabaja todos los días laborables del año, o, lo que es lo mismo, se trabaja por debajo de la jornada de trabajo fijada en cómputo anual.

4. Contrato de trabajo a domicilio

Es aquel en el que la prestación de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario. A pesar de lo cual el trabajador queda sometido al poder de dirección, organización y disciplinario de este último. El trabajo a domicilio es pues realizado por cuenta ajena, subordinada o dependiente.

El contrato a domicilio *puede celebrarse bajo la fórmula de cualquier modalidad contractual*, por tiempo indefinido o por duración determinada, y a tiempo completo o a tiempo parcial, quedando entonces sujeto el contrato, con independencia de su sometimiento a las reglas más arriba indicadas, a las reglas más particulares de la modalidad contractual empleada.

COMO EJEMPLO de actividades que pueden encuadrarse en el contrato a domicilio podemos citar «el tele trabajo». Este se caracteriza, precisamente, por su realización en lugar distinto al de la sede de la empresa. Es decir, puede realizarse, entre otros lugares, en el propio domicilio, empleando los medios de telecomunicación que ponen a nuestra disposición las nuevas herramientas de la sociedad de la información. El trabajador puede ejecutar su trabajo mediante un PC sin ninguna conexión electrónica con el sistema informático de la empresa a la que se envían los datos (teletrabajo off-line), o con conexión electrónica unidireccional o bidireccional del trabajador con la empresa (teletrabajo on-line). Revisten especial interés en este tipo de trabajos las cuestiones relacionadas con: la protección de datos y privacidad de la persona del trabajador; la protección de su seguridad y salud; la organización del tiempo de trabajo y su control; las diferentes posibles formas de retribuir el trabajo; las fórmulas de participación y representación en la empresa; y de manera muy especial el ejercicio concreto del poder de dirección del empresario, que debe adaptarse a las nuevas tecnologías empleadas, mediante un sistema de control más sofisticado y complejo que no vulnere los derechos fundamentales del trabajador, como es el caso de su derecho a la intimidad y protección de sus datos personales.

5. Contrato de trabajo de grupo

Es aquel celebrado con un grupo de trabajadores considerados en su totalidad, en cuyo caso el empresario no tiene frente a cada uno de ellos los derechos y deberes que como tal le competen. Sino que el jefe del grupo ostenta la representación de los miembros que lo integran, respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación.

También esta modalidad de contratos, como en el caso del contrato a domicilio, puede concertarse bajo la forma de cualquier modalidad contractual, aunque predominan las de contratación temporal.

COMO EJEMPLO de actividades en las que se emplea con frecuencia el contrato de trabajo de grupo podemos citar las artísticas. En ellas, mediante la utilización de este contrato, un empresario se vincula a un grupo de artistas (puede ser el caso de un grupo musical) en su conjunto, de suerte que el contrato recogerá el nombre de cada uno de los componentes del grupo, pero será uno de sus miembros el que ostentará la representación de los que integran el grupo frente al empresario.

6. Relaciones laborales de carácter especial

Este tipo de relaciones pueden considerarse contratos especiales de trabajo. El Derecho del Trabajo, en efecto, ha partido tradicionalmente de una regulación de carácter unitario aplicable a las relaciones laborales en general, pero a la vez ha previsto para ciertas prestaciones de trabajo de carácter singular por razón de los sujetos, del objeto o del modo de la prestación, un tratamiento jurídico diferenciado de aquellas. De modo que «al tipo normativo unitario del contrato de trabajo le ha sustituido un pluralismo tipológico, una multiplicación por especialización de la disciplina aplicable a la contratación laboral» (CAVAS MARTÍNEZ).

La especialidad de estas relaciones laborales tiene como fundamento material el objeto mismo de la relación, esto es, el peculiar trabajo prestado, la cualidad de las personas que desarrollan dicha actividad, el lugar propio en el que se realiza el trabajo, la naturaleza singular de la relación, la utilización de parámetros de organización y dirección inhabituales, la atenuación de la subordinación al poder de dirección del empresario, etc. De todo ello se desprende la insuficiencia misma de los requisitos exigidos por la legislación para el contrato de trabajo común y la necesidad de una regulación propia para estas relaciones laborales de carácter especial.

COMO EJEMPLOS paradigmáticos podemos citar:

- *La del personal de alta dirección.*
- *La de los deportistas profesionales.*
- *La de los artistas en espectáculos públicos.*
- *Otros.*

IV. DERECHOS Y DEBERES LABORALES

1. Derechos laborales

Los derechos y deberes laborales derivan en primer término de la constitucionalización del principio del "Estado social", que se proyecta a todo el

ordenamiento jurídico y se concreta en determinadas disposiciones a lo largo de los textos fundamentales.

Así, nos encontramos con preceptos constitucionales de contenido netamente laboral, como es el caso, por ejemplo, del "derecho al trabajo" y "el deber de trabajar", o aquel que impone a los poderes públicos el deber de "velar por la seguridad e higiene en el trabajo", etc.

Junto a los anteriores, otros preceptos constitucionales reconocen derechos y libertades a los ciudadanos en general, pero aplicables también a trabajadores y empresarios en el seno de la relación laboral. Son éstos los denominados, "derechos laborales inespecíficos", cuya eficacia se postula, no solamente frente al Estado, sino también entre particulares; de aquí su importancia para el contrato de trabajo. Los derechos fundamentales obligan, sin distinción, a todos los ciudadanos y, por consiguiente, en el marco de las relaciones constituidas en los distintos órdenes de la vida social y, entre ellos, en las relaciones laborales.

En segundo término, las leyes específicamente laborales recogen los derechos laborales, que podemos agrupar en «*derechos básicos*», con el contenido y el alcance que para cada uno de los mismos dispone su específica normativa, y «*derechos que los trabajadores tienen en la relación de trabajo*». Pero el conjunto de derechos que reconoce la ley, no agotan todos los posibles, pues, junto a ellos, otros también se pactan a través del Convenio Colectivo y el contrato de trabajo.

A continuación enumeraremos los referidos derechos:

Son derechos básicos de los trabajadores, pues, los de:

- Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- Libre sindicación.
- Negociación colectiva.
- Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- Huelga.
- Reunión.
- Participación en la empresa.

Además de los citados, *en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:*

- A la ocupación efectiva.
- A la promoción y formación profesional en el trabajo.

- A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por la ley, origen racial o étnico, condición social, ideas religiosas o políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado. Tampoco podrán ser discriminados por disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razones de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

2. Deberes

Nos hemos limitado hasta aquí a enumerar los derechos, haciendo a continuación lo propio respecto de los deberes. Así, podemos citar como *deberes básicos de los trabajadores*:

- Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
- Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- No concurrir con la actividad de la empresa.
- Contribuir a la mejora de la productividad.
- Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

V. EL SALARIO

1. Concepto y determinación del salario

A) Concepto

Ya hemos visto cómo el trabajador tiene reconocido el derecho a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida. En esta parte del trabajo vamos a desarrollar precisamente algunos aspectos relativos al salario dada su importancia para el trabajador y su propia familia.

«El salario es así la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo ».

Se consideran períodos de descanso computables como de trabajo,

POR EJEMPLO:

- *El descanso semanal y los festivos.*
- *Las vacaciones anuales.*
- *Otros.*

Pero no todas las percepciones económicas que perciben los trabajadores tienen la misma naturaleza, debemos distinguir entre retribuciones salariales y extrasalariales.

Retribuciones salariales: so aquellas cantidades que percibe el trabajador y que retribuyen el trabajo; entre ellas se encuentran las percepciones en dinero y aquellas que puede recibir el trabajador en especie, ambas de naturaleza salarial.

POR EJEMPLO, constituyen rentas en especie: la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal del mercado, aún cuando no supongan un gasto real para quien las conceda; así:

- *La utilización de vivienda.*
- *La utilización o entrega de vehículos automóviles.*
- *Préstamos a tipos de interés inferiores al legal del dinero.*
- *Prestaciones en concepto de manutención, hospedaje, viajes y similares.*
- *Primas o cuotas de seguros.*
- *Cantidades para gastos de estudios; contribución a planes de pensiones....*

Retribuciones extrasalariales: son aquellas cantidades que recibe el trabajador no como contraprestación del trabajo realizado sino como compensación por los gastos

derivados de la actividad laboral, así como las indemnizaciones de seguridad social y las correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

POR EJEMPLO:

- *El quebranto de moneda: compensación económica que trata de resarcir al trabajador de los errores de cobros, pagos, pérdidas involuntarias; en definitiva, de los desajustes de saldo derivados del manejo menudo y abundante de dinero.*
- *Las percepciones por desgaste de herramientas o útiles y para la adquisición de prendas de trabajo.*
- *Los gastos de locomoción, que tratan de resarcir al trabajador por los gastos que efectúa en los desplazamientos necesarios por causa del trabajo y por orden y cuenta de la empresa.*
- *Las dietas de viaje o asignaciones que percibe el trabajador cuando por necesidades de su trabajo tiene que desplazarse fuera del lugar de su residencia o de la localidad donde está ubicado su centro de trabajo, viéndose obligado a pernoctar o efectuar las comidas principales fuera de su domicilio.*
- *Las asignaciones asistenciales, realizadas por las empresas y que pueden ser de naturaleza cultural, deportiva, formativa, etc.; ayudas por hijos en edad escolar, premios por nacimiento o nupcialidad, aguinaldos de Navidad, bolsas de vacaciones, ayudas para la adquisición de libros, estudios de idiomas, gastos de estudios exigidos por el trabajo, entrega de productos de la empresa o descuento en la compra, comedores, economatos, etc.*

B) Determinación del salario

La determinación del salario queda a la libre voluntad del empresario y el trabajador (salario contractual), si bien su voluntad se encuentra limitada por las disposiciones reglamentarias y por los convenios colectivos.

Así, *el Salario Mínimo Interprofesional (SMI)* es fijado anualmente por el Gobierno previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, teniendo en cuenta para ello el índice de precios de consumo, la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general.

El SMI, en cuanto índice de referencia, queda vinculado a garantizar una percepción salarial mínima a los trabajadores asalariados, y supone un límite contractual mínimo en cómputo anual y jornada completa, que el contrato individual y el convenio colectivo no pueden conculcar.

El salario fijado en Convenio Colectivo, si existiera convenio aplicable, se impone automáticamente al contenido de la relación laboral como *salario profesional*, es decir, como el mínimo en el ámbito al que el salario afecte.

Ahora bien, el hecho de que el decreto de salarios mínimos o los convenios colectivos, como salario profesional que se impone automáticamente a la relación laboral, fijen determinadas cuantías salariales no significa que el empresario no pueda otorgar a sus trabajadores de manera voluntaria determinados aumentos salariales, ni tampoco que las partes, tanto a nivel colectivo como a nivel individual, puedan establecer condiciones económicas más beneficiosas que las fijadas en el orden normativo o convencional de referencia.

Sentados los criterios legales y convencionales sobre la determinación del salario, conviene señalar finalmente como se concretan *las nuevas tendencias* en la determinación del salario en la actualidad:

- Para empezar, se está produciendo un repliegue del intervencionismo estatal a favor de un mayor protagonismo del convenio colectivo.
- Se asiste, en efecto, al mayor relieve de la negociación colectiva en asuntos tan importantes como la ordenación de la estructura del salario y los diferentes conceptos que lo integran; la reordenación de los diferentes complementos salariales, como es el caso de la antigüedad; la simple elusión del carácter salarial de ciertas partidas; o la eclosión de nuevos mecanismos de compensación del trabajo, como el de las stocks options; el incremento del salario en especie, etc.
- Se da también mayor relevancia a la autonomía individual en la regulación de las condiciones salariales, favoreciendo retribuciones desiguales para los trabajadores en función de circunstancias tales como el nuevo o más reciente ingreso en la empresa respecto de la mayor antigüedad, la temporalidad respecto de la fijeza del contrato, etc. Ejemplo paradigmático, que no único, es el de las dobles escalas salariales (ESCUDERO RODRÍGUEZ).
- Tendencia a la flexibilidad salarial, en fin, para reducir la rigidez de los sistemas retributivos, adaptando la estructura del salario a criterios de rendimiento, cualificación y movilidad.

VI. TIEMPO DE TRABAJO

1. Concepto de jornada

Junto con el salario, la jornada ha sido tradicionalmente una de las materias más importantes y a la que tanto la normativa estatal como convencional ha dedicado más atención. El establecimiento de alguna limitación al tiempo que los trabajadores deben dedicar al cumplimiento de su obligación de trabajo ha estado siempre presente en todos los ordenamientos jurídico-laborales.

Como ha puesto de relieve el Observatorio de Relaciones Industriales del Consejo Económico y Social español (CES), el tiempo de trabajo constituye una materia central en la regulación de las relaciones de trabajo. Junto a la importancia otorgada en los últimos tiempos a la reducción de la jornada de trabajo, esto es, a los aspectos cuantitativos de la duración de la jornada y de los descansos, en la actualidad viene cobrando cada vez mayor relevancia los aspectos cualitativos relacionados con la distribución del tiempo de trabajo y las fórmulas de ordenación flexible del mismo, a partir de la tendencia creciente a implantar la jornada de trabajo en cómputo anual, acompañada en muchos casos de una distribución irregular del tiempo a lo largo del año³.

La Directiva de la UE 2003/88/CE, de 4 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, entiende por *tiempo de trabajo*: «todo período durante en cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones nacionales».

Debemos distinguir, en fin, la jornada del horario. Si en la jornada se determina el número de horas en que el trabajador ha de desempeñar su actividad laboral dentro del período de tiempo de que se trate, por horario hay que entender la distribución de los períodos de trabajo y de descanso de la jornada laboral, con indicación de las horas de principio y fin del trabajo.

2. Jornada ordinaria: duración legal, distribución irregular y cómputo

Describimos a continuación, a modo de ejemplo, el régimen jurídico de la jornada en el caso español.

De la ley española del Estatuto de los Trabajadores (ET)⁴, se desprenden las siguientes reglas en materia de jornada laboral:

— *La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.*

Debe tenerse en cuenta que el texto legal ordena que «el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo». No entrarán en el cómputo de la jornada de trabajo los tiempos dedicados al cambio de ropa, aseo posterior, trayectos desde el domicilio al centro de trabajo y viceversa. En cambio, sí se computará como tiempo de trabajo efectivo aquellos que exijan la presencia del trabajador en el centro de trabajo para estar a disposición del empresario, así como también los tiempos dedicados a las operaciones previas a la realización de un trabajo.

³ Sobre estas y otras condiciones de trabajo y empleo puede consultarse la página del Consejo Económico y Social español: www.ces.es.

⁴ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

— La duración concreta de la jornada, con los límites máximos citados, será la pactada en los Convenios Colectivos o en los contratos individuales de trabajo, obviamente inferior a la máxima legal.

— Mediante Convenio Colectivo, o en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá establecer la *distribución irregular de la jornada* a lo largo del año, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario (de doce horas) y semanal (de treinta y seis horas).

— En ningún caso se podrán realizar al día más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo, salvo distribución irregular de la jornada —en los términos previstos en el apartado anterior—, respetando en todo caso el descanso entre jornadas. Con este recurso se flexibiliza de manera importante la ordenación del tiempo de trabajo en la empresa.

— Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo en su caso el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empresarios, las horas realizadas con cada uno de ellos.

— Entre el final de una jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Será pues *jornada ordinaria de trabajo* el tiempo que diariamente (o en otros cómputos superiores) el trabajador ha de estar sometido al empresario para la ejecución de su prestación, así como aquellos otros tiempos asimilados a trabajo efectivo en virtud de ley, convenio o contrato de trabajo.

3. Jornada partida y jornada continuada

La jornada continuada es aquella en la que la prestación diaria se realiza ininterrumpidamente, mientras que *la jornada partida* sería aquella en la que el tiempo de trabajo diario se divide en dos fracciones, con una interrupción entre ellas que normalmente se corresponde con el descanso para almorzar.

4. Trabajo nocturno y ritmos de trabajo

La Directiva 2003/88 ya citada, define como *período nocturno*: «todo aquel no inferior a siete horas, definido por la legislación nacional, y que deberá incluir, en cualquier caso, el intervalo comprendido entre las 24,00 y las 5,00 horas». Regulación mínima normalmente mejorada por los ordenamientos nacionales.

Sin embargo, no todos los trabajadores que prestan sus servicios en algún momento comprendido en ese período serán calificados de trabajadores nocturnos. Según la Directiva mencionada, trabajador nocturno será: a) por una parte, todo trabajador que realice durante el período nocturno una parte no inferior a tres horas en

su tiempo de trabajo diario; y b), por otra, todo trabajador que pueda realizar durante el período nocturno determinada parte de su tiempo de trabajo anual, según previsión de la ley o convenio colectivo.

El trabajador nocturno así calificado, goza de una especial protección, POR EJEMPLO:

- *Su jornada de trabajo no puede exceder de ocho horas diarias de promedio en un período de referencia de quince días.*
- *No puede realizar horas extraordinarias.*
- *Deberá disponer de una evaluación gratuita de su salud, tanto con carácter previo a su asignación a un trabajo nocturno, como con posterioridad y de forma regular.*
- *Si como consecuencia de la actividad nocturna se le plantearan problemas de salud, tiene derecho a ser destinado a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sea apto profesionalmente.*

Respecto de la retribución del trabajo nocturno, parece que su carácter más gravoso para la persona del trabajador ha justificado tradicionalmente su compensación de manera especial.

Por lo que se refiere al *trabajo a turnos*, es el considerado por la Directiva 2003/88 como «toda forma de organización del trabajo en equipo por la que los trabajadores ocupen sucesivamente los mismos puestos de trabajo con arreglo a un ritmo determinado, incluido el ritmo rotatorio, y que podrá ser de tipo continuo o discontinuo, implicando para los trabajadores la necesidad de realizar un trabajo en distintas horas a lo largo de un período dado de días o semanas».

En consonancia con lo anterior, la Directiva califica de *trabajador por turnos* a todo aquel «cuyo horario de trabajo se ajuste a un régimen de trabajo por turnos».

5. Jornadas especiales

La ley puede establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada y en los descansos, por razones de la naturaleza de la actividad laboral, cuyo régimen es diferente al de la jornada común, que sólo será aplicable en cuanto no se oponga a las especialidades contempladas.

Dos EJEMPLOS paradigmáticos de jornadas especiales se dan en el sector del transporte y en el trabajo realizado en instalaciones situadas en el mar. A los trabajadores del transporte, la Directiva 2003/88 les aplica el nombre de trabajadores móviles, esto es, aquellos empleados «como miembros del personal de transporte de una empresa que realice servicios de transporte de pasajeros o mercancías por carretera, vía aérea o navegación interior». Los segundos entran a formar parte del

calificado «Trabajo off-shore», aquel «realizado principalmente en instalaciones situadas en el mar o a partir de ellas (incluidas las plataformas de perforación), relacionado directa o indirectamente con la exploración, extracción o explotación de recursos minerales, y la inmersión relacionada con tales actividades, tanto si estas se realizan desde una instalación situada en el mar como en un buque».

6. Jornadas reducidas

Al margen de los supuestos examinados, que se justificarían por las especiales circunstancias del trabajo a realizar, pueden contemplarse otras reducciones de jornada basadas generalmente en motivos personales o familiares del trabajador. Estos supuestos de reducción de jornada constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

Así, POR EJEMPLO:

- *Guarda legal y cuidado de familiares.*
- *Lactancia.*
- *Reducción, a la trabajadora de la jornada con disminución proporcional del salario o la reordenación de su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario y de la aplicación de un horario flexible, como medida de protección integral contra la violencia de género.*

7. Horas extraordinarias

Son horas extraordinarias las realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, considerando que esta jornada puede ser la establecida legalmente o la señalada a través de Convenio Colectivo o contrato de trabajo. El número de horas extraordinarias a realizar tiene un límite anual, y su retribución se fija bien legal o, lo que es más común, convencionalmente.

8. Descansos, fiestas laborales, permisos y vacaciones

El descanso que procede cuando la jornada es continuada; el descanso mínimo que se debe efectuar entre jornadas (diariamente); el descanso semanal; el derivado del señalamiento de determinadas fiestas laborales; el descanso anual (vacaciones); y los permisos, son todos ellos considerados «períodos no de trabajo», esto es, «períodos regulares de descanso de trabajadores, cuya duración se expresa en unidades de tiempo suficientemente largos y continuos para evitar que, debido al cansancio o ritmos de trabajo irregulares, se produzcan lesiones a sí mismos, a los compañeros o a terceros, y que perjudiquen su salud, a corto o largo plazo».

Tanto las cuestiones relacionadas con la jornada de trabajo como los descansos, constituyen condiciones de trabajo que tienen una finalidad claramente preventiva.

Precisamente, la *Prevención de Riesgos Laborales*, cuyo contenido constituye otra de las condiciones más sobresalientes de la relación laboral, (y es objeto de estudio pormenorizado en todos los manuales y merecedora de un tratamiento exclusivo), es la expresión más técnica de la disciplina que conocemos con el nombre de seguridad e higiene en el trabajo o seguridad y salud en el trabajo, empleando la terminología más reciente. Dos términos intercambiables que hacen referencia a una misma realidad y persiguen la misma finalidad: evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Para ello utiliza un conjunto de medidas que, como la disminución de los tiempos de trabajo o los descansos, están integradas en todas las fases de la actividad de la empresa, para prevenir los riesgos laborales. En este sentido, puede afirmarse que la seguridad y salud en el trabajo se configura también autónomamente como una obligación exigible en el seno del contrato de trabajo.

VII. PODERES DEL EMPRESARIO Y MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. Introducción: el poder de dirección del empresario y sus límites

El empresario, sujeto del contrato de trabajo y titular de la empresa, posee suficientes atribuciones para orientar y dirigir la actividad laboral de los trabajadores. Las manifestaciones de esta potestad reconocida al empresario son, esencialmente, el poder de dirección y el poder disciplinario.

Los trabajadores tienen como deber básico, en efecto, *cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus funciones directivas*. En este sentido, el trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quién éste delegue. De suerte que el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso. Según esta última afirmación, los poderes empresariales tienen límites infranqueables que no pueden rebasar, acomodándose al ordenamiento jurídico y respetando, en todo caso, los derechos fundamentales del trabajador.

El Poder de Dirección es, pues, la facultad que confiere al empresario las normas legales, convencionales y el contrato de trabajo para dar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de ejecución del trabajo. Se trata de un poder de ordenación de las prestaciones laborales que comprende la facultad de especificar las prestaciones debidas conforme a la clasificación profesional del trabajador, ejerciéndolo por sí mismo o a través de otras personas.

Este poder de dirección se manifiesta más concretamente en la facultad de dictar órdenes o normas generales, órdenes particulares y concretas a cada trabajador o grupo

de trabajadores. En la actualidad el poder de dirección y organización del empresario se manifiesta con frecuencia en el ámbito de la utilización de las nuevas tecnologías; en la posibilidad que tiene el empresario de controlar las comunicaciones electrónicas llevadas a cabo por sus trabajadores durante el horario de trabajo. El debate sobre los límites a ese poder se centra aquí en la búsqueda del equilibrio entre el ejercicio de esa facultad de dirección y el ejercicio de ciertos derechos fundamentales del trabajador, como el derecho a su intimidad, a la libertad de comunicación y expresión. De modo que el ejercicio de derechos fundamentales del trabajador constituye un límite al control empresarial sobre el uso, por ejemplo, de internet o el correo electrónico, esto es, sobre cualquier actividad empresarial que suponga una intromisión ilegítima en la intimidad de los empleados. Estamos ante un asunto complejo, en el que las facultades y límites del poder empresarial deben ponderarse en el análisis de cada caso concreto y a la luz de la doctrina de los tribunales, que como en el caso de Tribunal Constitucional español, ha establecido como criterios de valoración la circunstancia de que «la facultad de control del empresario debe basarse en la justificación, idoneidad, necesidad y equilibrio de las medidas adoptadas».

Manifestación del poder de dirección del empresario es también *la facultad de modalizar la ejecución del contrato*, para ir adaptando sus prestaciones a las necesidades del trabajo, a los cambios estructurales, organizativos, tecnológicos y al perfeccionamiento en la cualificación profesional del trabajador. Este poder, que faculta para la modificación, con carácter temporal o definitivo, de las condiciones pactadas en el contrato de trabajo, tiene sus manifestaciones más relevantes en la movilidad funcional, geográfica y en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Por movilidad funcional se entiende el cambio del trabajador a funciones distintas de las que habitualmente prestaba. Las funciones inicialmente pactadas no tienen porque ser, en efecto, las mismas a lo largo de la vida del contrato de trabajo. Ahora bien, la movilidad funcional constituye una facultad excepcional del empresario que debe ser contemplada restrictivamente y que está sometida a una serie de límites legales.

Por movilidad geográfica se entiende el cambio por el empresario del lugar de la prestación de servicios previsto en el contrato, con carácter permanente o temporal, que exige cambio de residencia del trabajador.

Por modificación sustancial de condiciones de trabajo se entiende: «la alteración relevante sufrida en la prestación de servicios y que afecte, entre otras, a circunstancias tales como: jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento. El carácter sustancial de la modificación viene determinado, desde luego, por la materia sobre la que versa la condición, pero de manera importante por la entidad de la modificación, lo que exige también la valoración de las circunstancias del caso concreto.

EJEMPLOS:

Una trabajadora que trabaja para el Hotel Alameda en el servicio de restauración, de lunes a viernes, de 14 a 22 horas, recibe con fecha 15 de abril, notificación de la citada entidad en la que se le comunica que a partir del mes de mayo pasará a trabajar, de lunes a viernes de 12 a 18 horas, y sábados de 14 a 22 horas. Se ha producido en este caso, por decisión unilateral de la empresa, una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Modificación sustancial será también un traslado ordenado por la empresa a otro centro de trabajo que dista 70 kilómetros del domicilio del trabajador, que venía prestando servicios en un centro de trabajo que distaba 17 kilómetros de su domicilio. Esto supone que de emplear diariamente media hora, el trabajador ha pasado a utilizar al menos hora y media en el desplazamiento de casa al trabajo, con las consecuencias perjudiciales inherentes de riesgo en la carretera y disminución del tiempo dedicado tanto a sí mismo como a su familia.

2. Sucesión de empresas

En la sucesión de empresa, como consecuencia de un cambio de titularidad en ésta, en un centro de trabajo o en unidad productiva autónoma, se produce una novación subjetiva por virtud de la cual un empresario sustituye a otro como parte de un contrato y como consecuencia la subrogación de aquél en los derechos y obligaciones laborales preexistentes.

La subrogación puede tener su origen en *actos inter vivos* (por ejemplo, venta de la empresa), o por *actos mortis- causa* (por ejemplo, muerte del empresario cuando alguien continúe la actividad de la empresa). De darse la sucesión de empresa, esto es, el efectivo cambio de titularidad por continuidad de la industria o negocio, tendrá plena virtualidad la subrogación laboral con la continuidad de los contratos de trabajo.

3. Suspensión del contrato de trabajo

Se entiende por suspensión del contrato de trabajo aquella situación en la que el trabajador no está obligado a trabajar, ni el empresario a abonarle el salario, si bien el contrato se mantiene vigente. La suspensión exonera, pues, a las partes de sus obligaciones principales.

Por regla general, la suspensión lleva aparejada la reserva del puesto de trabajo para el trabajador. No obstante, existen casos en los que se les reconoce únicamente un derecho preferente a ocupar el puesto de trabajo u otro similar al que ocupaba.

El contrato de trabajo puede suspenderse, temporalmente, por causas imputables al trabajador, al empresario o por circunstancias ajenas a ambos:

POR EJEMPLO:

- *Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.*

- *Huelga legal y cierre patronal.*
- *Suspensión por violencia de género.*
- *Otros.*

4. El poder disciplinario y sus límites

El poder de dirección y organización del empresario se ve acompañado, para su efectividad, del *poder disciplinario*, esto es, la facultad de sancionar los posibles incumplimientos de sus órdenes e instrucciones. El trabajador puede ser sancionado, pues, por la dirección de la empresa 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 aplicable.

Este poder empresarial debe estar sujeto a una «*doble limitación: personal y material*»; esto es, sólo es susceptible de aplicarse a las personas ligadas con el empresario por el contrato de trabajo y sólo serán infracciones sancionables las cometidas en la ejecución del contrato de trabajo o en conexión con éste.

El poder disciplinario está sujeto además a ciertos principios:

- Por aplicación del «*principio de legalidad*», las sanciones se imponen conforme a la ley o en los convenios colectivos de aplicación.
- Además, el poder disciplinario no opera de forma indeterminada, sino con sujeción al «*principio de tipicidad*», acomodándose a la gravedad de las faltas.
- Debe regir el «*principio de igualdad de trato*», sin que se pueda discriminar a un trabajador con respecto a otros por la comisión de conductas o actos idénticos.
- Se prohíbe la imposición de determinadas sanciones como la reducción de las vacaciones, de los derechos de descanso o la consistente en una multa de haberes. En todo caso, debe ejercerse de forma equilibrada y racional con aplicación del «*principio de proporcionalidad*».

El ejercicio del poder disciplinario debe estar sometido también a ciertos *requisitos formales* que operan como garantías para los trabajadores.

VIII. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. Introducción

La *extinción del contrato de trabajo* supone la finalización de la relación laboral, y, por consiguiente, el cese definitivo de las obligaciones entre trabajador y empresario.

En Derecho español, al igual que en el resto de los países de nuestro entorno (Francia, Italia, Alemania, etc.) y, con la finalidad de evitar que la continuidad del contrato de trabajo quede a la exclusiva voluntad del empresario, su extinción está sujeta a la concurrencia de una serie de causas. Estamos pues ante la extinción causal del contrato, de suerte que la inexistencia de causa se sanciona, bien mediante indemnización, o con la declaración de nulidad de la extinción.

Las causas que la ley reconoce como suficientes para extinguir el contrato de trabajo, las agrupamos, para hacerlas más comprensible, en varios apartados, que tratan de identificar el origen real de cada una de ellas, siguiendo el criterio del sujeto/s del que proviene la voluntad extintiva.

2. Causas

A) Extinción del contrato de trabajo por voluntad conjunta de las partes

El contrato de trabajo nace de la libre voluntad de empresario y trabajador de obligarse mutuamente. Del mismo modo, las partes pueden convenir en cualquier momento la finalización del contrato mediante el denominado mutuo disenso o desistimiento mutuo.

Mutuo acuerdo

La validez del acuerdo extintivo queda condicionada a que sea libre el consentimiento y lícitos el objeto y la causa del acuerdo; que no suponga la renuncia de derechos reconocidos a los trabajadores por ley o por convenios colectivos.

La forma más habitual de realización es mediante la firma por el trabajador del denominado finiquito, documento en el que se hace la liquidación de haberes del trabajador (salarios devengados y no cobrados, pagas extras, parte proporcional de las vacaciones, etc.) y que expresa la voluntad de las partes de dar por terminada la relación laboral.

Causas consignadas válidamente en el contrato

Las causas de extinción pueden consignarse también en el propio contrato, siempre y cuando no constituyan manifiesto abuso de derecho por parte del empresario. Evidentemente, las causas pactadas por el empresario y el trabajador pueden ser muy variadas, entre las más comunes podemos citar:

EJEMPLOS:

- *Obtención de titulación profesional o académica, cláusula que prevé la extinción del contrato en caso de no obtener un determinado título profesional.*
- *Permiso o habilitación administrativa, es decir, sujetar, por ejemplo, el contrato al compromiso del trabajador de obtener el permiso de conducir, a la obtención del permiso municipal correspondiente, etc.*

- *Condicionar la resolución del contrato al hecho de extinguirse o no renovarse, ni prorrogarse, la concesión administrativa.*
- *La resolución del contrato cuando el trabajador no obtiene el mínimo de producción pactado, etc.*

La expiración del tiempo convenido y la realización de la obra o del servicio objeto del contrato.

Son éstas, causas de extinción de los contratos temporales. En ambos casos, la ley establece la necesidad de denunciar el término del contrato y a falta de denuncia se considera prorrogado.

B) Extinción por voluntad del trabajador

Dimisión o desistimiento

La posibilidad de extinción del contrato por voluntad unilateral del trabajador, sin necesidad de alegar para ello causa alguna, es lo que se conoce con el nombre de dimisión o desistimiento, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.

El cumplimiento del preaviso exime al trabajador de la obligación de indemnizar al empresario por los perjuicios que su dimisión le pudiera causar. Por el contrario, la ausencia de preaviso, o su cumplimiento parcial, puede dar lugar a la indemnización de los daños y perjuicios al empresario, que suele resarcirse mediante la reducción de la liquidación de los días no preavisados.

Extinción por decisión de la trabajadora víctima de la violencia de género

La extinción del contrato de trabajo puede producirse por decisión voluntaria de la trabajadora que ha sido víctima de la violencia de género.

La resolución voluntaria del contrato de trabajo en caso de traslado y de modificación de determinadas condiciones de trabajo

El trabajador puede rescindir su contrato, con derecho a indemnización, en estos supuestos específicos de modificación del contrato.

Extinción unilateral del contrato por parte del trabajador basada en un incumplimiento del empresario

La norma laboral establece que el contrato de trabajo se extinguirá por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual grave y culpable del empresario. Es la resolución unilateral del contrato por parte del trabajador con causa justificada.

Son causas justas para que el trabajador pueda solicitar del juez la resolución del contrato,

POR EJEMPLO:

- *Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, que redunden en perjuicio de la formación profesional o en menoscabo de su dignidad.*
- *Impagos o retrasos continuados en el abono del salario pactado.*
- *Negativa a reintegrar al trabajador a sus anteriores condiciones en los supuestos de movilidad geográfica y funcional cuando exceda de los límites establecidos por la ley y una sentencia haya declarado las mismas injustificadas.*
- *Cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones empresariales, salvo los supuestos de fuerza mayor.*

La referencia última a “*cualquier otro incumplimiento grave del empresario*” permite la posibilidad de utilizar esta causa de extinción como vía de afrontar supuestos tales como el «acoso moral en el trabajo (*mobbing*) que provenga del empresario; así como las derivadas de la aplicación del principio de igualdad de trato», esto es, aquellas conductas empresariales graves que supongan el quebrantamiento de aquel principio y constituyan una discriminación directa o indirecta o acoso, en este último caso no ya por acoso moral sino, por razón de origen racial, étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

C) Extinción por voluntad del empresario

La extinción por fuerza mayor

Se entiende por fuerza mayor un hecho involuntario, imprevisible e inevitable, que imposibilita definitivamente la actividad empresarial y, por tanto, la prestación de servicios de los trabajadores.

Los hechos pueden ser catastróficos, como en los supuestos de incendio, inundación, terremoto (fuerza mayor propia) o no, como es el caso de una decisión de expropiación forzosa por parte de los poderes públicos (fuerza mayor impropia).

Despido colectivo

Se trata de un despido causal *basado en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción*. El carácter colectivo del despido, al igual que en los traslados o modificaciones sustanciales, depende del número de trabajadores despedidos en un cierto período de tiempo, en relación con el número de trabajadores de la empresa y el alcance total o parcial del cierre.

En todo caso, es importante señalar cómo tales causas concurren sólo cuando «la adopción de las medidas propuestas contribuye, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos». Este último párrafo permite concluir que el despido colectivo será subsidiario de otras medidas previas, tales como la movilidad funcional, geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, o, incluso, la suspensión del contrato.

Extinción del contrato por causas objetivas (despido objetivo)

Se entiende por despido objetivo la resolución unilateral del contrato por decisión del empresario basada en motivos independientes de la voluntad del trabajador. Se trata de supuestos de imposibilidad sobrevenida de las prestaciones, que resultan especialmente gravosas para el empresario.

POR EJEMPLO:

- *Ineptitud sobrevenida, con posterioridad a la colocación efectiva del trabajador en la empresa, u originaria pero desconocida para el empresario, salvo que se hubiese pactado un período de prueba en cuyo caso no podrá alegarse.*
- *Inadaptación o falta de adaptación del trabajador a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.*
- *Amortización de puestos de trabajo, cuando exista la necesidad objetivamente acreditada, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción siempre que no se alcancen los umbrales numéricos del despido colectivo.*
- *Otros.*

Despido disciplinario

Se entiende por despido disciplinario la resolución unilateral del contrato de trabajo por decisión del empresario *fundada en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.*

Son EJEMPLOS de causas de despido disciplinario las siguientes:

- *Las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o asistencia al trabajo.*
- *La indisciplina o desobediencia en el trabajo.*
- *Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.*

- *La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.*
- *La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal y pactado.*
- *La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.*
- *El acoso por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.*
- *Otros.*

Jubilación del empresario

Para que la jubilación del empresario pueda ser causa de extinción de los contratos es necesario que se de, además de la condición de trabajador autónomo, el derecho a la jubilación y al cese de la actividad, así como la concurrencia de los requisitos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, es decir, haber cumplido la edad mínima y el período de carencia para obtener el pago de la prestación de jubilación. Jubilado el empresario y *si no hay sucesión en la actividad empresarial*, los contratos se extinguen.

D) Extinción por causas ajenas a la voluntad de las partes e imposibilidad de continuar las prestaciones

Muerte o invalidez del trabajador

Dado el carácter personal de la prestación laboral, *el fallecimiento del trabajador* produce la extinción del contrato.

En los supuestos de declaración de *incapacidad permanente*, en atención a la repercusión de la lesión en la capacidad de trabajo, se establece explícitamente la extinción del contrato de trabajo.

Jubilación del trabajador

La jubilación es un derecho del trabajador quien, cumplidos los requisitos de edad y cotización exigidos por la ley puede extinguir su contrato y pasar a percibir una pensión de la seguridad social.

El trabajador puede, no obstante, continuar trabajando más allá de la edad ordinaria de jubilación, en cuyo caso el contrato se extinguirá cuando decida jubilarse voluntariamente.

De lo anterior cabría deducir que esta causa de extinción debiera estar ubicada en el apartado de extinción por voluntad del trabajador. Lo cierto es que en muchas ocasiones la jubilación resulta forzosa llegado el trabajador a una determinada edad; esto es así por que los convenios colectivos pueden recoger pactos de jubilación forzosa a una determinada edad, que obligan a extinguir la relación laboral al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación.

Muerte, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica del empresario

Son causa de resolución del contrato, la muerte, jubilación o incapacidad del empresario, persona física, de no existir un sucesor que decida continuar con la actividad empresarial y con los contratos de trabajo

La extinción de la personalidad jurídica de la sociedad ha de estar motivada por el conjunto de causas que regula la normativa de cada una de las modalidades de persona jurídica (como disolución por voluntad de los socios, desaparición del objeto, cumplimiento del término final, fusión, absorción, pérdida de capital, quiebra, etc.), ya que de lo contrario, se podría llegar al caso de que la única razón de la extinción de la personalidad jurídica de la empresa fuera la voluntad de extinción de los vínculos laborales con los trabajadores.

3. Procedimiento y efectos

Cada una de las causas mencionadas en los anteriores apartados está sometida a un procedimiento formal de extinción, de cuyo resultado depende la continuidad de la relación y del que se derivan importantes efectos para empresarios y trabajadores como: el posible pago de indemnizaciones por improcedencia de la extinción, el abono de salarios de tramitación, el posible acceso del trabajador a las prestaciones por desempleo, etc.

IX. RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

1. Introducción

Hasta aquí hemos desarrollado lo concerniente a la relación individual de trabajo, pero, como decíamos al comienzo de esta exposición, el Sistema de Relaciones Laborales es algo más que el contrato de trabajo. Por ello, en este último apartado nos ocuparemos brevemente de las relaciones colectivas de trabajo. Ambas, individuales y colectivas, configuran, si no el todo, sí las relaciones más sobresalientes del sistema.

2. Libertad sindical

La libertad sindical ha encontrado tradicionalmente apoyo legal internacional a través de los convenios núms. 87 y 98 de la OIT, relativo el primero a la libertad

sindical y a la protección del derecho de sindicación, y el segundo, sobre aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

A tenor de los textos constitucionales, la *libertad sindical* puede definirse como «el derecho fundamental de los trabajadores a agruparse establemente para participar en la ordenación de las relaciones productivas» (Ojeda Avilés).

El derecho de libertad sindical lo conforma un conjunto de facultades, que constituyen su contenido. Es b que se denomina «contenido esencial», dentro del cual hay que distinguir entre:

- Libertad sindical individual: aquella que se reconoce al propio trabajador individualmente considerado y que se manifiesta en:
 - La libertad constitutiva o de creación de un sindicato.
 - La libertad de afiliación, en su doble sentido de afiliación a un sindicato (positiva) o no afiliarse a ninguno (negativa).
 - La libertad de participación en la vida del sindicato, en los diversos momentos de elección, toma de decisiones y acciones concretas fuera y dentro de la empresa.
- Libertad sindical colectiva: aquella que se reconoce a los trabajadores colectivamente por medio del sindicato; organizaciones a las cuales la ley concede personalidad jurídica y capacidad de obrar suficiente para defender los intereses económicos y sociales de sus miembros.

3. Derecho a la negociación colectiva

La negociación colectiva, como decíamos en las primeas páginas dedicadas a las Fuentes, encuentra fundamento igualmente en los textos constitucionales, reconociendo este derecho a los representantes de los trabajadores y empresarios, y garantizando la fuerza vinculante de los *convenios colectivos*.

De esta última expresión, *fuerza vinculante de los convenios*, se desprende la equiparación del convenio a eficacia normativa o aplicación directa de su parte normativa a las relaciones individuales de trabajo comprendidas en su ámbito funcional y territorial de aplicación sin necesidad de incorporación expresa o tácita a los contratos de trabajo.

Los convenios, como regla general, están dotados, pues, de «eficacia normativa», lo cual se traduce:

- En la aplicación directa e inmediata, como ha quedado dicho, sobre las relaciones individuales de trabajo, sin necesidad de un acto de incorporación expresa de los titulares del contrato.

- En la aplicación de principios tales como el de publicidad, que obliga a su publicación en el Boletín Oficial correspondiente; o del principio de modernidad que supone, salvo pacto expreso de mantenimiento, la derogación de un convenio anterior por otro posterior.

- En la posibilidad, en fin, de impugnar en casación o en suplicación aquellas sentencias de tribunales inferiores por infracción de ley, al entender que han incurrido en una infracción de lo dispuesto en convenio.

Por lo que se refiere a la «eficacia personal», la regla es la de la «eficacia general *erga omnes*» de los mismos, obligando a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito funcional y territorial de referencia; aunque esta eficacia general no sea ilimitada y encuentre excepciones a su aplicación.

El convenio colectivo concurre, en fin, con otras fuentes que regulan la relación jurídico laboral, específicamente, con las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, el contrato de trabajo y los usos y costumbres locales y profesionales. La coexistencia de esta pluralidad de fuentes requiere de unos principios de articulación, de cuya aplicación se deriva el lugar del convenio en todo el sistema. Un lugar, sin duda, jurídicamente relevante, que pone de manifiesto la importancia de los sujetos colectivos para regular las condiciones de trabajo y el nuevo reparto de poder entre los distintos protagonistas de las relaciones laborales. El convenio colectivo se ha convertido, así, en una fuente cuantitativa y cualitativamente importante de regulación para el Derecho del Trabajo. Frente a él ha cedido la normativa estatal y el contrato de trabajo.

4. Derecho de participación en la empresa

La promoción de la *participación de los trabajadores en la empresa* así como su acceso a los medios de producción, se reconoce como derecho básico de los trabajadores. Esta participación se lleva a cabo fundamentalmente mediante: *los representantes directamente elegidos por los trabajadores en la empresa y los representantes sindicales*. Confluyen, pues, en la empresa, dos vías representativas, la denominada unitaria y la sindical.

5. Derecho de reunión

Igualmente es derecho laboral básico de los trabajadores el de *reunión*. Es ésta una manifestación, en el ámbito de las relaciones de trabajo, del derecho reconocido por la norma fundamental a todos los ciudadanos. El derecho de reunión viene a asimilarse por lo general con la reunión en asamblea de los trabajadores.

Sin embargo, *la Asamblea* es un órgano de representación de los trabajadores que se constituye expresamente para informar, debatir y/o resolver sobre asuntos concretos que afectan al personal de su centro de trabajo. La asamblea es solamente uno de los instrumentos a través del cual se materializa el derecho de reunión. Éste se manifiesta, además, en otras ocasiones y mediante fórmulas distintas a la asamblea.

6. Adopción de medidas de conflicto colectivo

Los *conflictos colectivos* son discrepancias surgidas entre empresarios y trabajadores (o sus respectivas representaciones). El objeto sobre el que se discrepa es el interés colectivo que excede la simple esfera individual de la relación de trabajo.

Lo que caracteriza al conflicto colectivo es la pluralidad de sujetos afectados, no como suma de intereses individuales, sino por su pertenencia a un grupo, clase o categoría que defienden un interés genérico. Por eso decimos que la suma de conflictos individuales para la defensa de intereses individuales no genera sino un conflicto llamado plural, pero nunca colectivo, en el que se defiende el interés indivisible de una colectividad.

Dentro de los conflictos colectivos, la doctrina distingue entre:

Conflictos de Derecho o de aplicación del Derecho, que surgen como consecuencia de la interpretación y aplicación de una norma cuya existencia no se cuestiona. Controversia sobre derechos ya existentes cuya solución se encomienda al órgano jurisdiccional.

Conflictos de interés o de regulación, en los cuales es la propia norma la que se cuestiona, pretendiendo su modificación o sustitución por otra, o creando una que cubra el vacío existente (se trata en suma de una actitud de creación del Derecho). Para su solución se acude a una vía extrajudicial como la conciliación, la mediación y el arbitraje, a la propia negociación colectiva o a ciertos instrumentos de solución regulados en el convenio.

7. Derecho de huelga

La *huelga* es un derecho fundamental que se reconoce a los trabajadores por cuenta ajena para la defensa de sus intereses. Consiste en la suspensión temporal de la prestación de trabajo realizada de forma colectiva y concertada por los trabajadores.

En palabras del Tribunal Constitucional español, la huelga es «Una perturbación que se produce en el normal desenvolvimiento de la vida social y en particular en el proceso de producción de bienes y servicios que se lleva a cabo en forma pacífica y no violenta, mediante un concierto de los trabajadores... [para] reivindicar mejoras en las condiciones económicas o en general en las condiciones de trabajo, y puede imponer también una protesta con repercusión en otras esferas o ámbitos».

El reconocimiento que se hace del derecho de huelga a los «trabajadores» y para la «defensa de sus intereses», es interpretado por una parte de la doctrina en términos de estricta laboralidad. De modo que la huelga no puede amparar situaciones que violen lo pactado en convenio, ni lo que se plantee sobre un conflicto jurídico, ni lo que atente contra las libertades y derechos reconocidos en la Constitución. Esto, sin embargo, no

es obstáculo para predicar de la huelga un mayor alcance, por ejemplo, cuando se convoquen contra decisiones de los poderes públicos, no siendo ilegales por ello si afectan al interés profesional de los trabajadores. Esta concepción más amplia sitúa el modelo de huelga en el llamado «profesional» al evidenciar la lícita finalidad del ejercicio del derecho en la defensa de los intereses de los trabajadores, y en consecuencia, la huelga que tenga por finalidad la defensa de tales intereses ha de respetarse, en principio, como legal.

Al derecho de huelga se contraponen al «*cierre patronal*», que es la facultad que ostenta el empresario de paralizar la actividad productiva, con efecto suspensivo sobre la relación laboral.

Este reconocimiento no ignora el hecho, sin embargo, de la supremacía del derecho de huelga. De modo que derecho de huelga y de cierre patronal no son equiparables. El primero es un derecho fundamental y este último no.

El cierre patronal es, además, un derecho defensivo del empresario que sólo podrá ejercitar en caso de huelga u otra irregularidad colectiva en el régimen de trabajo cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.
- Ocupación ilegal del centro de trabajo o cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que se produzca.
- Que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.

Todo lo descrito en las páginas anteriores se ajusta a un esquema clásico de desarrollo de nuestra disciplina de Derecho del Trabajo, en él se introducen, no obstante, a modo de ejemplos, algunos apuntes sobre las tendencias de futuro en el ámbito de las relaciones laborales. No todas, sin embargo, las que hubiéramos querido plantear aquí, pues, siendo los cambios económicos, sociales y tecnológicos tan importantes en el presente, necesariamente se quedan en el tintero otras muchas cuestiones que, al proyectarse sobre el mundo del trabajo, están haciendo cambiar la dinámica de nuestras relaciones de trabajo. Pongamos solo algunos ejemplos:

- La importancia que ha adquirido la formación continua de trabajadores y directivos.
- La explosión de la contratación temporal y la rotación laboral, así como la precarización del empleo.
- El desarrollo creciente de la negociación colectiva de sector y a nivel de empresa para adaptar las relaciones laborales a las peculiaridades del ciclo productivo.

- La evolución de los sistemas de retribución, enfocado, entre otros, al cumplimiento de objetivos.
- La tendencia a la reducción de la jornada de trabajo, pero sobre todo a su distribución irregular.
- El fomento de fórmulas de trabajo flexible y la flexibilización, interna y externa, de la relación laboral.
- Potenciación de la responsabilidad corporativa y la ética y buen gobierno de la empresa.
- La incidencia de las nuevas tecnologías y de Internet en las relaciones de trabajo.
- Otros.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

GONZÁLEZ SÁNCHEZ, José Juan: *Derecho del Trabajo. Relaciones laborales en la empresa*, Cinca, 2006.

SAGARDOY BENGOCHEA y otros: *La evolución de las relaciones laborales en la empresa española, 1980-2005*, Cinca, 2006.

SAGARDOY BENGOCHEA, GIL Y GIL y DEL VALLE VILLAR: *Prontuario de Derecho del Trabajo*, Thomson/Civitas, 2006.

LÓPEZ AHUMADA, Eduardo: *Guía práctica de contratación laboral*, Cinca, última edición.

ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, M^a Emilia: *Derecho del Trabajo*, Cívitas, última edición.

MARTÍN VALVERDE y otros: *Derecho del Trabajo*, Tecnos, última edición.

OJEDA AVILÉS, Antonio: *Compendio de Derecho Sindical*, Tecnos, última edición.

SALAS FRANCO, Tomás y otros: *Estado Social y Autonomía Colectiva: 25 años de negociación colectiva en España*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, colección Informes y Estudios Relaciones Laborales, 2006.

PAUL DURÁN: *La política contemporánea de Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, colección Seguridad Social, 1991.