

Normativa laboral y de organización de las relaciones laborales en la empresa

1. Introducción.

La jerarquía normativa aplicable a las relaciones laborales en España se encuentra contenida en las Normas que a continuación se detallan y que figuran ordenadas de mayor a menor rango:

- La Constitución Española.
- Los Tratados y Convenios internacionales.
- Las Leyes Orgánicas.
- Las Leyes Ordinarias, Decretos Legislativos y Decretos leyes.
- Los Convenios Colectivos y los convenios de empresa.
- Las Ordenanzas Laborales o Reglamentaciones de trabajo.
- El contrato de trabajo.
- Los usos y las costumbres locales y profesionales.
- Los principios generales del derecho.

2. Normas laborales constitucionales.

El derecho al trabajo es una de las bases sobre las que se asienta jurídicamente el modelo laboral de nuestra Constitución.

Interpretando la Constitución Española de 1978 (CE) podemos conformar tres apartados en los que encontramos alusiones a temas laborales.

Se trata de los *derechos laborales específicos* (individuales y colectivos), los *derechos fundamentales inespecíficos* y determinados *principios rectores* de la política social y económica.

Los derechos laborales específicos **individuales** son los siguientes:

- *Derecho a la huelga* (art. 28.2 CE).
- *Derecho al trabajo y deber de trabajar* (art. 35.1 CE).
- *Derecho a la libre elección de profesión u oficio* (art. 35.1 CE).
- *Derecho a la promoción a través del trabajo* (art. 35.1 CE).
- *Derecho a la suficiencia e igualdad salariales* (art. 35.1 CE).
- *Derecho a la formación y readaptación profesionales* (art. 40.2 CE).
- *Derecho a la salud y seguridad laboral* (art. 40.2 CE).
- *Derecho al descanso* (jornada laboral limitada y vacaciones retribuidas) (art. 40.2 CE).
- *Derecho a la libertad de empresa* (art. 38 CE). Este derecho es el que permite la creación de empresas y la organización interna de las mismas, el poder de dirección del empresario, su facultad controladora y sancionadora...



Los derechos laborales específicos **colectivos** son los siguientes:



- *Derecho a la libertad sindical*, es decir, libertad para afiliarse o no a un sindicato, además de libertad para fundar sindicatos y formar confederaciones y organizaciones sindicales internacionales (art. 28.1 CE).
- *Derecho a la huelga* (art. 28.2 CE), entendido en esta vertiente colectiva como el derecho del sindicato a poder promoverla, negociar servicios mínimos, etc.
- *Derecho a la negociación colectiva*, esto es, derecho de los representantes de los trabajadores y de los empresarios a negociar convenios colectivos (art. 37.1 CE).
- *Derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo* (art. 37.2 CE). Por ejemplo, los trabajadores tienen derecho a la huelga y los empresarios al cierre patronal.

– **Derecho a la participación en la empresa** (art. 129.2 CE).

También existen derechos constitucionales laborales inespecíficos, estos derechos fundamentales pueden limitarse proporcionalmente en atención a las características o exigencias del contrato de trabajo.

Son **derechos inespecíficos** los siguientes:

– **Derecho a la igualdad y no discriminación** (art. 14 CE). Este derecho también viene reconocido en la normativa laboral en los arts. 4.2 c) y 17 ET.



Las discriminaciones más habituales se producen en el acceso al empleo, en los ascensos o promociones, en la retribución y en los despidos.

– **Libertad ideológica y religiosa** (art. 16.1 y 16.2 CE). Resulta de interés en las empresas ideológicas o de tendencia (centros educativos, partidos políticos, hospitales religiosos, sindicatos, medios de comunicación, etc.).

– **Derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen** (art. 18.1 CE). Esta serie de derechos cobran importancia cuando se controla la prestación de servicios de los trabajadores mediante videocámaras, grabaciones de audio, se controla el uso de Internet en el trabajo, etc.

Se incluye aquí la protección frente a los diferentes tipos de acoso en el ámbito laboral.



El derecho a la propia imagen del trabajador debe modularse cuando la empresa impone una uniformidad determinada o un aspecto concreto (prohibición de barba, etc.).

– **Derecho al secreto de las comunicaciones** (art. 18.3 CE). Importante en los casos de control del trabajo mediante grabaciones de audio (call-centers, etc.), control del correo electrónico corporativo de los empleados, uso sindical del correo electrónico de la empresa, etc.

– **Protección de datos de carácter personal** (art. 18.4 CE). Este derecho se deriva de la protección frente al uso de la informática establecida en la CE.

Ha sido desarrollado mediante la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD) que debe aplicarse también en el ámbito laboral.

– **Libertad de expresión** (art. 20.1 a) CE). Se trata de una garantía para los representantes de los trabajadores (art. 68 d) ET).

También interesa en casos de trabajadores que critican a la empresa mediante las redes sociales o manifiestan opiniones públicamente contra el ideario propio de sus empresas de tendencia.

– **Libertad de información** (art. 20.1 d) CE).

– **Derecho de reunión** (art. 21 CE). Los trabajadores pueden reunirse en asamblea (art. 77 y ss. ET).

– **Derecho a la tutela judicial efectiva** (art. 24 CE). En ese sentido, existe la Ley reguladora de la jurisdicción social (LRJS).

– **Principio de legalidad** (art. 9.3 CE). De aplicación en caso de sanciones al trabajador.

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

– ***Derecho a la educación*** (art. 27.1 CE). De ahí que el trabajador tenga derecho a permiso para acudir a exámenes siempre que se cumplan ciertas condiciones (art. 23.1 a) ET).

Principios rectores de la política social y económica

Cumplen una función orientadora de la actuación de los poderes públicos como son estos dos:

– ***Política orientada al pleno empleo*** (art. 40.1 CE).

– ***Mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social*** que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo (art. 41 CE).

Todos ellos constituyen una sistemática que conforma la estructura de las relaciones laborales desde el punto de vista constitucional.



Aplicación práctica

Se pide:

1. Investigar acerca de los antecedentes históricos del derecho de huelga de los trabajadores.
2. Investigar sobre la medida denominada “cierre patronal”.

3. El Estatuto de los trabajadores.

El Estatuto de los trabajadores fue aprobado por primera vez en 1980.

Sin embargo, en 1995 se aprobó una nueva versión, mediante el Real Decreto Legislativo 1/1995, desde entonces ha sufrido varias modificaciones hasta llegar al Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y a la última actualización que es el Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, por el que se deroga el despido



objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

El Estatuto de los Trabajadores solo regula las relaciones laborales de aquellos trabajadores que presten sus servicios de manera voluntaria a un organismo empleador, sea este físico o jurídico.

Es decir, aquellos que trabajen por cuenta ajena, excluyendo así a los autónomos o trabajadores por cuenta propia.

No obstante, los TRADE o trabajadores autónomos económicamente dependientes están amparados por el Estatuto de los Trabajadores en algunos puntos, así como otros colectivos como los artistas, los deportistas profesionales, etc

Están excluidos de la regulación del Estatuto de los Trabajadores todos los funcionarios, al estar ya protegidos por el Régimen Administrativo o Estatutario

Aquellos trabajadores que hayan sido contratados por empresas españolas en el extranjero, así como empresas extranjeras que operen en territorio español, también estarán bajo la aplicación del Estatuto de los Trabajadores.

3.1. De los derechos y deberes.

El Estatuto de los Trabajadores consta en el principio de unas disposiciones derogatorias dando paso después a los tres títulos recogidos para finalizar con otras disposiciones adicionales.

- ✚ **Título primero.** De la relación individual de trabajo.
- ✚ **Título segundo.** De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa.
- ✚ **Título tercero.** De la negociación colectiva y de los convenios colectivos.

Cada uno de estos apartados se divide en capítulos, agrupados por secciones y cada sección posee varios artículos. En total, el Estatuto de los Trabajadores está formado por 92 artículos.

Los **derechos y deberes laborales básicos** de los trabajadores que se recogen en los artículos 4 y 5 podemos distinguir:

- Derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

- Derecho a la libre sindicación. Se refiere a la posibilidad de fundar sindicatos, a la libre afiliación, y al derecho de los propios sindicatos a fundar confederaciones y organizaciones sindicales internacionales y el derecho a afiliarse a las mismas. Se trata de un derecho que puede ser limitado para ciertos colectivos (Cuerpos e Institutos Militares).
- Derecho a la negociación colectiva, para los representantes de trabajadores y empresarios, y cuya principal manifestación es la conclusión de Convenios Colectivos, normas de primera magnitud en la relación laboral.
- Derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo en defensa de los intereses colectivos de los trabajadores y empresarios.
- Derecho a la huelga de los trabajadores en defensa de sus intereses.
- Derecho de reunión. Es un derecho que se ejercita dentro de la empresa o centro de trabajo y se manifiesta en las Asambleas de trabajadores y en la de los miembros de secciones sindicales.
- Derecho de información, consulta y participación en la empresa.

En el marco de la relación de trabajo, los trabajadores tienen los siguientes derechos:

- Derecho a la ocupación efectiva.
- Derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.
- Derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que sean aptos para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- Derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- Derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Derecho a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- Derecho al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- Cualquier otro derecho que se derive específicamente del contrato de trabajo.

Los deberes de los trabajadores son:

- Cumplir **las órdenes e instrucciones del empresario** en el ejercicio regular de sus funciones directivas. Es el deber de obediencia del trabajador que queda sometido al poder disciplinario del empresario en el caso de incumplimientos de aquél y siempre que las órdenes o instrucciones no sean abusivas o ilegítimas.
- Cumplir **con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo**, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia. La empresa podrá verificar las faltas al trabajo por motivos de salud, y el trabajador deberá permitir su revisión médica. De lo contrario, perderá sus derechos económicos que estén a cargo del empresario.
contribuir a la mejora de la productividad.

Al igual que el anterior supone, en este caso, una concreción del deber general de realizar la prestación laboral con la diligencia debida.



- No **desarrollar actividades concurrentes** con la empresa. Aunque tratado en la ley de manera específica no es más que una concreción del deber general de buena fe, su finalidad es la evitación de un perjuicio en la persona del empleador.
- Cumplir las **medidas de seguridad e higiene** que se adopten, tema relacionado con la seguridad y salud en el trabajo, y con las medidas de prevención de riesgos laborales por lo que se refiere a las obligaciones de los trabajadores.

3.2. De la representación colectiva.



Es el derecho a que los trabajadores elijan representantes para la defensa de sus intereses.

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo pueden estar representados:

- En razón a su pertenencia a dicha empresa o centro, para ello están los órganos de representación colectiva: Comités de Empresa y Delegados de Personal.
- En razón a su adscripción a un sindicato, para ello están los órganos de representación sindical: Secciones y Delegados Sindicales.

Su regulación está contemplada en TÍTULO II. De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO I. Del derecho de representación colectiva

- Artículo 61. Participación.
- Artículo 62. Delegados de personal.
- Artículo 63. Comités de empresa.
- Artículo 64. Derechos de información y consulta y competencias.
- Artículo 65. Capacidad y sigilo profesional.
- Artículo 66. Composición.

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

- Artículo 67. Promoción de elecciones y mandato electoral.
- Artículo 68. Garantías.
- Artículo 69. Elección.
- Artículo 70. Votación para delegados.
- Artículo 71. Elección para el comité de empresa.
- Artículo 72. Representantes de quienes presten servicios en trabajos fijos-discontinuos y de trabajadores no fijos.
- Artículo 73. Mesa electoral.
- Artículo 74. Funciones de la mesa.
- Artículo 75. Votación para delegados y comités de empresa.
- Artículo 76. Reclamaciones en materia electoral.



Aplicación práctica

Se pide:

1. Leer con detenimiento los artículos 62 y 63 del Estatuto de los Trabajadores para poder responder a la siguiente cuestión:

En una empresa trabajan 5 personas que deciden por mayoría, mediante votación, estar representadas por un delegado de personal.

¿Sería correcta la elección de éste?

4. Ley General de la Seguridad Social.

En el año 1978, con la aprobación de la Constitución, se menciona por primera vez el principio de universalidad de la protección de la Seguridad Social, el sistema de protección de la Seguridad Social queda plasmado en el artículo 41 de la Constitución Española.

El **artículo 41** de la Constitución establece que los poderes públicos mantendrán un régimen público de seguridad social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo, indicando que la asistencia y prestaciones complementarias serán libres.

En 1990 esta universalidad alcanza su máximo exponente con el reconocimiento de las prestaciones no contributivas, aquellas destinadas a aquellos que no han contribuido al sistema o lo han hecho en periodos insuficientes para poder acceder a una prestación contributiva.

Este sistema se apoya en varios principios básicos:

- **Principio de reparto:** las cotizaciones de los trabajadores en activo financian las prestaciones existentes en ese momento, incluidas las pensiones de aquellos que dejaron de trabajar.
- **Principio de proporcionalidad contributiva:** la prestación será proporcional a las cantidades aportadas al sistema público, así como a la duración de la cotización a lo largo de toda la vida laboral.
- **Principio de gestión pública:** El sistema de la Seguridad Social está financiado y gestionado por entidades públicas.
- **Principio de suficiencia de prestaciones:** Los beneficios deben ser suficientes para asegurar un nivel de vida similar al que se tenía cuando se percibía un salario. Es lo que se conoce por tasa de sustitución.

La norma que regula este sistema es el **Real Decreto Legislativo 8/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley General de la Seguridad Social**.

El Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social se articula de la siguiente manera:

TÍTULO I. Normas generales del sistema de la Seguridad Social

TÍTULO II. Régimen General de la Seguridad Social

TÍTULO III. Protección por desempleo

TÍTULO IV. Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos

TÍTULO V. Protección por cese de actividad

TÍTULO VI. Prestaciones no contributivas

4.1. Campo de aplicación.

A través del campo de aplicación vamos a establecer y determinar el conjunto de personas que quedan comprendidas en el sistema español de Seguridad Social y que, por tanto, van a ser sujetos de derechos y obligaciones. Son los que han venido a llamarse "**sujetos protegidos**".

Artículo 7. Extensión del campo de aplicación.

1. Estarán comprendidos en el sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones contributivas, cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión, los españoles que residan en España y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, siempre que, en ambos supuestos, ejerzan su actividad en territorio nacional y estén incluidos en alguno de los apartados siguientes.

a) Trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en las condiciones establecidas por el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en las distintas ramas de la actividad económica o asimilados a ellos, bien sean eventuales, de temporada o fijos, aun de trabajo discontinuo, e incluidos los trabajadores a distancia, y con independencia, en todos los casos, del grupo profesional del trabajador, de la forma y cuantía de la remuneración que perciba y de la naturaleza común o especial de su relación laboral.

b) Trabajadores por cuenta propia o autónomos, sean o no titulares de empresas individuales o familiares, mayores de dieciocho años, que reúnan los requisitos que de modo expreso se determinen en esta ley y en su normativa de desarrollo.

c) Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado.

d) Estudiantes.

e) Funcionarios públicos, civiles y militares.

2. Asimismo, estarán comprendidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones no contributivas, todos los españoles residentes en territorio español.

También estarán comprendidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones no contributivas, los extranjeros que residan legalmente en territorio español, en los términos previstos en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social y, en su caso, en los tratados, convenios, acuerdos o instrumentos internacionales aprobados, suscritos o ratificados al efecto.

3. El Gobierno, en el marco de los sistemas de protección social pública, podrá establecer medidas de protección social en favor de los españoles no residentes en España, de acuerdo con las características de los países de residencia.

4. El Gobierno, como medida para facilitar la plena integración social y profesional de los deportistas de alto nivel, podrá establecer la inclusión de los mismos en el sistema de la Seguridad Social.

5. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores del presente artículo, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y oídos las organizaciones sindicales más representativas o el colegio oficial competente, podrá, a instancia de los interesados, excluir del campo de aplicación del régimen de la Seguridad Social correspondiente, a las personas cuyo trabajo por cuenta ajena, en atención a su jornada o a su retribución, pueda considerarse marginal y no constitutivo de medio fundamental de vida.

Artículo 136. Extensión

1. *Estarán obligatoriamente incluidos en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social los trabajadores por cuenta ajena y los asimilados a los que se refiere el artículo 7.1.a) de esta ley, salvo que por razón de su actividad deban quedar comprendidos en el campo de aplicación de algún régimen especial de la Seguridad Social.*

2. *A los efectos de esta ley se declaran expresamente comprendidos en el apartado anterior:*

a) *Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, así como en cualquier otro de los sistemas especiales a que se refiere el artículo 11, establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social.*

b) *Los trabajadores por cuenta ajena y los socios trabajadores de las sociedades de capital, aun cuando sean miembros de su órgano de administración, si el desempeño de este cargo no conlleva la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, ni posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.b).*

c) *Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, los consejeros y administradores de las sociedades de capital, siempre que no posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.b), cuando el desempeño de su cargo conlleve la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su condición de trabajadores por cuenta de esta.*

Estos consejeros y administradores quedarán excluidos de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial.

d) *Los socios trabajadores de las sociedades laborales, cuya participación en el capital social se ajuste a lo establecido en el artículo 1.2.b) de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, y aun cuando sean miembros de su órgano de administración, si el desempeño de este cargo no conlleva la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, ni posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.e).*

e) *Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, los socios trabajadores de las sociedades laborales que, por su condición de administradores de las mismas, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su vinculación simultánea a la sociedad laboral mediante una relación laboral de carácter especial de alta dirección, y no posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.e).*

Estos socios trabajadores quedarán excluidos de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial, salvo cuando el número de socios de la sociedad laboral no supere los veinticinco.

f) *El personal contratado al servicio de notarías, registros de la propiedad y demás oficinas o centros similares.*

g) *Los trabajadores que realicen las operaciones de manipulación, empaquetado, envasado y comercialización del plátano, tanto si dichas labores se llevan a cabo en el lugar de producción del producto como fuera del mismo, ya provengan de explotaciones propias o de terceros y ya se realicen individualmente o en común mediante cualquier tipo de asociación o agrupación, incluidas las cooperativas en sus distintas clases.*

h) *Las personas que presten servicios retribuidos en entidades o instituciones de carácter benéfico-social.*

i) *Los laicos o seglares que presten servicios retribuidos en los establecimientos o dependencias de las entidades o instituciones eclesíásticas. Por acuerdo especial con la jerarquía eclesíástica competente se regulará la situación de los trabajadores laicos y seglares que presten sus servicios retribuidos a organismos o dependencias de la Iglesia y cuya misión primordial consista en ayudar directamente en la práctica del culto.*

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

- j) Los conductores de vehículos de turismo al servicio de particulares.*
- k) El personal civil no funcionario de las administraciones públicas y de las entidades y organismos vinculados o dependientes de ellas siempre que no estén incluidos en virtud de una ley especial en otro régimen obligatorio de previsión social.*
- l) El personal funcionario al servicio de las administraciones públicas y de las entidades y organismos vinculados o dependientes de ellas, incluido su periodo de prácticas, salvo que estén incluidos en el Régimen de Clases Pasivas del Estado o en otro régimen en virtud de una ley especial.*
- m) El personal funcionario a que se refiere la disposición adicional tercera, en los términos previstos en ella.*
- n) Los funcionarios del Estado transferidos a las comunidades autónomas que hayan ingresado o ingresen voluntariamente en cuerpos o escalas propios de la comunidad autónoma de destino, cualquiera que sea el sistema de acceso.*
- ñ) Los altos cargos de las administraciones públicas y de las entidades y organismos vinculados o dependientes de ellas, que no tengan la condición de funcionarios públicos.*
- o) Los miembros de las corporaciones locales y los miembros de las Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares que desempeñen sus cargos con dedicación exclusiva o parcial, a salvo de lo previsto en los artículos 74 y 75 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.*
- p) Los cargos representativos de las organizaciones sindicales constituidas al amparo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que ejerzan funciones sindicales de dirección con dedicación exclusiva o parcial y percibiendo una retribución.*
- q) Cualesquiera otras personas que, por razón de su actividad, sean objeto de la asimilación prevista en el apartado 1 mediante real decreto, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.*

Artículo 137. Exclusiones.

No darán lugar a inclusión en este Régimen General los siguientes trabajos.

- a) Los que se ejecuten ocasionalmente mediante los llamados servicios amistosos, benévolo o de buena vecindad.*
- b) Los que den lugar a la inclusión en alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social.*
- c) Los realizados por los profesores universitarios eméritos, de conformidad con lo previsto en el apartado 2 de la disposición adicional vigésima segunda de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, así como por el personal licenciado sanitario emérito nombrado al amparo de la disposición adicional cuarta de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.*

4.2. Derechos y deberes de los sujetos obligados.

Están sujetas a la obligación de cotizar a la Seguridad Social las personas físicas o jurídicas comprendidas en cada uno de los Regímenes del Sistema de la Seguridad Social, en los términos legalmente establecidos para cada Régimen.

Artículo 1. Derecho de los españoles a la Seguridad Social.

El derecho de los españoles a la Seguridad Social establecido en el artículo 41 de la Constitución, se ajustará a lo dispuesto en la presente Ley.

Artículo 3. Irrenunciabilidad de los derechos de la Seguridad Social.

Será nulo todo pacto, individual o colectivo, por el cual el trabajador renuncie a los derechos que le confiere la presente ley.

Artículo 15. Obligatoriedad y alcance de la afiliación.

La afiliación a la Seguridad Social es obligatoria para las personas a que se refiere el artículo 7.1 y única para toda su vida y para todo el sistema, sin perjuicio de las altas y bajas en los distintos regímenes que lo integran, así como de las demás variaciones que puedan producirse con posterioridad a la afiliación.

Artículo 55. Reintegro de prestaciones indebidamente percibidas.

1. Los trabajadores y las demás personas que hayan percibido indebidamente prestaciones de la Seguridad Social vendrán obligados a reintegrar su importe.

2. Quienes por acción u omisión hayan contribuido a hacer posible la percepción indebida de una prestación responderán subsidiariamente con los perceptores, salvo buena fe probada, de la obligación de reintegrar que se establece en el apartado anterior.

3. La obligación de reintegro del importe de las prestaciones indebidamente percibidas prescribirá a los cuatro años, contados a partir de la fecha de su cobro, o desde que fue posible ejercitar la acción para exigir su devolución, con independencia de la causa que originó la percepción indebida, incluidos los supuestos de revisión de las prestaciones por error imputable a la entidad gestora.

4. Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de la responsabilidad administrativa o penal que legalmente corresponda.

Artículo 99. Derecho de información, quejas y reclamaciones

1. Los empresarios asociados, sus trabajadores y los trabajadores por cuenta propia adheridos tendrán derecho a ser informados por las mutuas acerca de los datos referentes a ellos que obren en las mismas.

Asimismo podrán dirigirse al órgano de dirección y tutela formulando quejas y peticiones con motivo de las deficiencias que aprecien en el desarrollo de las funciones atribuidas, a cuyo efecto las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social mantendrán en todos sus centros administrativos o asistenciales un Libro de Reclamaciones a disposición de los interesados, destinadas al mencionado órgano administrativo, sin perjuicio de que los mismos puedan utilizar los medios establecidos en el artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y aquellos que se establezcan reglamentariamente.

En cualquiera de los casos, la mutua dará contestación directamente a las quejas y reclamaciones que reciba y deberá comunicar estas junto con la respuesta dada al órgano de dirección y tutela.

Artículo 141. Obligatoriedad

1. Estarán sujetos a la obligación de cotizar al Régimen General de la Seguridad Social los trabajadores y asimilados comprendidos en su campo de aplicación y los empresarios por cuya cuenta trabajen.

2. La cotización comprenderá dos aportaciones.

a) De los empresarios, y

b) de los trabajadores.



3. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales la cotización completa correrá a cargo exclusivamente de los empresarios.

Artículo 142. Sujeto responsable

1. El empresario es sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar e ingresará las aportaciones propias y las de sus trabajadores, en su totalidad.

Responderán, asimismo, solidaria, subsidiariamente o mortis causa las personas o entidades sin personalidad a que se refieren los artículos 18 y 168.1 y 2.

La responsabilidad solidaria por sucesión en la titularidad de la explotación, industria o negocio que se establece en el citado artículo 168 se extiende a la totalidad de las deudas generadas con anterioridad al hecho de la sucesión. Se entenderá que existe dicha sucesión aun cuando sea una sociedad laboral la que continúe la explotación, industria o negocio, esté o no constituida por trabajadores que prestaran servicios por cuenta del empresario anterior.

En caso de que el empresario sea una sociedad o entidad disuelta y liquidada, sus obligaciones de cotización a la Seguridad Social pendientes se transmitirán a los socios o partícipes en el capital, que responderán de ellas solidariamente y hasta el límite del valor de la cuota de liquidación que se les hubiere adjudicado.

2. El empresario descontará a sus trabajadores, en el momento de hacerles efectivas sus retribuciones, la aportación que corresponda a cada uno de ellos. Si no efectuase el descuento en dicho momento no podrá realizarlo con posterioridad, quedando obligado a ingresar la totalidad de las cuotas a su exclusivo cargo.

En los justificantes de pago de dichas retribuciones, el empresario deberá informar a los trabajadores de la cuantía total de la cotización a la Seguridad Social indicando, de acuerdo con lo establecido en el artículo 141.2, la parte de la cotización que corresponde a la aportación del empresario y la parte correspondiente al trabajador, en los términos que reglamentariamente se determinen.

3. El empresario que habiendo efectuado tal descuento no ingrese dentro de plazo la parte de cuota correspondiente a sus trabajadores, incurrirá en responsabilidad ante ellos y ante los organismos de la Administración de la Seguridad Social afectados, sin perjuicio de las responsabilidades penal y administrativa que procedan.

Artículo 144. Duración de la obligación de cotizar.

1. La obligación de cotizar nacerá con el inicio de la prestación del trabajo, incluido el período de prueba. La mera solicitud de la afiliación o alta del trabajador al organismo competente de la Administración de la Seguridad Social surtirá en todo caso idéntico efecto.

2. La obligación de cotizar se mantendrá por todo el período en que el trabajador esté en alta en el Régimen General o preste sus servicios, aunque estos revistan carácter discontinuo. Dicha obligación subsistirá asimismo respecto a los trabajadores que se encuentren cumpliendo deberes de carácter público o desempeñando cargos de representación sindical, siempre que ello no dé lugar a la excedencia en el trabajo.

3. Dicha obligación solo se extinguirá con la solicitud en regla de la baja en el Régimen General al organismo competente de la Administración de la Seguridad Social. Sin embargo, dicha comunicación no extinguirá la obligación de cotizar si continuase la prestación de trabajo.

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

4. *La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de maternidad, en la de paternidad, en la de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 166 en que así se establezca reglamentariamente.*

5. *La obligación de cotizar se suspenderá durante las situaciones de huelga y cierre patronal.*

6. *La obligación de cotizar por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales existirá, aunque la empresa, con infracción de lo dispuesto en esta ley, no tuviera establecida la protección de su personal, o de parte de él, respecto a dichas contingencias. En tal caso, las primas debidas se devengarán a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social.*

Artículo. 154. Normas generales

1. *A efectos de lo dispuesto en el capítulo III del título I de esta ley, los empresarios y, en su caso, las personas señaladas en los artículos 18 y 168.1 y 2, serán los obligados a ingresar la totalidad de las cuotas de este Régimen General en el plazo, lugar y forma establecidos en esta ley y en sus normas de aplicación y desarrollo.*

2. *Serán imputables a los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar los recargos y el interés de demora establecidos en los artículos 30 y 31.*

3. *El ingreso de las cuotas fuera de plazo reglamentario se efectuará con arreglo al tipo de cotización vigente en la fecha en que las cuotas se devengaron.*



Aplicación práctica

Se pide:

Investigar acerca de la historia de la Seguridad Social en España.

5. Convenios colectivos.

Es un acuerdo suscrito por los representantes de los trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad, con sujeción a lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente podrá regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

Para tener validez, los convenios habrán de celebrarse por escrito y ser presentados ante la autoridad laboral siendo aplicables desde el momento en el que así lo acuerden las partes.

Los convenios colectivos se publican en el BOE o bien en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma o provincia que corresponda en función del ámbito territorial del convenio

5.1. **Ámbito: territorial, funcional, personal y temporal.**

Los convenios colectivos tienen tres ámbitos: el territorial (según la empresa, la provincia, la comunidad autónoma o, sino estatal), el temporal (que hace referencia a la vigencia) y el funcional (que hace referencia al tipo de actividad).

El ámbito de aplicación escogido deberá siempre de estar basado en los criterios de estabilidad y objetividad, sin que la aplicación del convenio resulte fuera de la naturalidad empresarial.

ÁMBITO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

- A. Ámbito personal:** Los convenios obligan a todos los empresarios y trabajadores de la rama profesional o sector económico al que pertenecen las empresas que negocian el convenio.

Sin embargo, pueden celebrarse convenios para determinados trabajadores como, por ejemplo, especialistas en una determinada materia, directivos, etc., estos convenios se denominan CONVENIOS FRANJA.
- B. Ámbito territorial:** Hace referencia a la extensión geográfica del convenio por ejemplo, convenios Nacionales, de Comunidad Autónoma, Interprovincial, provincial y local.
- C. Ámbito funcional:** Se refiere a la actividad económica a la que se dedican las empresas de un determinado ámbito territorial, Ejemplo: Convenio funcional de la Banca, Convenio Comercio Minorista en Andalucía, Convenio de Hostelería de Málaga.
- D. Ámbito temporal:** Se refiere al periodo de vigencia del convenio. Las partes negociadoras están capacitadas para fijar la vigencia de cada convenio.

Tipología convenios según ámbito territorial

Convenios sectoriales estatales y nacionales.

Son aquellos convenios que afectan a todo el territorio estatal. Son publicados en el Boletín Oficial del Estado. Los participantes en la firma de estos convenios son los sindicatos y las agrupaciones empresariales que alcancen el 10% de representatividad en el sector en el ámbito nacional.

Convenios sectoriales autonómicos

Son los convenios que afectan a una comunidad autónoma de un sector de actividad determinado. Formarían parte de la negociación del convenio, los sindicatos y agrupaciones empresariales que lleguen al 10% de representación en la comunidad autónoma.



Convenios sectoriales provinciales

Son los convenios que afectan a una provincia en un sector de actividad determinado. Participarían en la negociación de este convenio, los representantes de los trabajadores y de los empresarios que alcancen el 10% de representatividad.

Convenios sectoriales interprovinciales

Son los convenios que afectan a varias provincias, bien sean de una misma comunidad autónoma o bien formen parte de distintas regiones.

Los negociadores de esta clase de convenios serían los sindicatos y las agrupaciones de empresarios que lleguen al 10% de representación.

Convenios sectoriales locales o comarcales

Son aquellos convenios que bien pueden afectar a una localidad o bien a una comarca, en una clase de actividad económica determinada.

Los participantes en la negociación de estos convenios son los representantes de los sindicatos y de las agrupaciones empresariales que alcancen el 10% de representatividad en el ámbito geográfico de que se trate.

Tipología convenios según ámbito funcional

Convenios de ámbito superior a la empresa

Dependiendo del número de personas a los que les afecte el convenio, nos encontramos con el tipo de convenio llamado Convenios de ámbito superior a la empresa.

Los Convenios de ámbito superior a la empresa son aquellos que afectan a varias empresas dentro de un mismo sector económico.

También se utiliza este concepto de convenio de ámbito superior para referirse a aquellos convenios con un ámbito por encima de la empresa, pudiéndose adicionar sus regulaciones al propio de la empresa.

Es decir que pueden existir convenios que modifiquen o complementen el propio convenio de una empresa, pues su ámbito es de carácter superior a la entidad empresarial.

Convenios de ámbito inferior a la empresa

Los Convenios de ámbito inferior a la empresa prevalecen sobre los de tipo sectorial. La constitución y los acuerdos llegados en este convenio son mediante negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y las empresas.

Por lo tanto, puede decirse que estos convenios son los que rigen la regulación laboral de la empresa, teniendo en cuenta sus superiores y la norma base.

Convenio de empresa

Los acuerdos de empresa podrán ser negociados por la representación unitaria de los trabajadores, o la representación sindical que cuente con la mayoría de la representatividad para regular materias muy concretas sobre salario, jornada, clasificación profesional, organización del trabajo, etc.

La legislación laboral no establece una regulación específica sobre los acuerdos de empresa, de modo que su desarrollo transcurre por cauces informales. Tampoco se les exige su publicación en un boletín oficial. El art. 82.3 ET establece siete materias concretas para los denominados como «acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores».



Se aplica a una unidad al conjunto de la empresa o a una unidad inferior. No sobrepasa, en sus aspectos funcionales, el ámbito de la empresa (Art. 87 ET).

Convenio de sector

Recae sobre un sector o rama de actividad dentro de una provincia, región o país. Actualmente está siendo sustituido por los convenios de ámbito nacional o regional.

Trata de promocionarse mediante remisiones legales (apartados b de los arts. 11 y 15 ET) y mediante los acuerdos interprofesionales. Desde el punto de vista legal, este convenio no se incluye implícitamente en los convenios de ámbito superior

al empresarial (arts. 87 y 88 ET).

Acuerdos interprofesionales o interconfederales

Se encuentra por encima del ámbito sectorial.

Su finalidad es establecer reglas comunes a:

1. Varios sectores o ramas de la actividad empresarial.
2. Al conjunto de las relaciones de trabajo dentro del territorio nacional.

Pueden negociarse siguiendo las reglas del apdo. 3 del art. 83 ET, o al margen de este.

Dan orientaciones generales para el desarrollo de la actividad negociadora a los niveles inferiores y proporcionan una regulación común sobre una determinada materia.

Convenio franja

Sus efectos se limitan a un grupo o categoría de trabajadores que revista alguna singularidad profesional dentro de la empresa o dentro de un sector o rama de actividad. No se encuentran

regulados por la ley, pero sí por la doctrina jurisprudencial. En función de si se negocia o no según las exigencias del ET puede tener carácter estatutario o extraestatutario.

5.2. Negociación del convenio.

Están legitimados para negociar:

En representación de los trabajadores

En los Convenios de empresa o ámbito inferior.

- **Comité de empresa** o **delegados de personal**, en su caso, o el Comité intercentros, siempre y cuando este exista y el convenio le atribuya tal función negociadora.
- **Secciones sindicales** (si las hubiere) que, en conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa. La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.
- En los convenios dirigidos a un **grupo de trabajadores con perfil profesional específico** (convenios "franja"), estarán legitimados para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.
- En los convenios **para un grupo de empresas**, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece para la negociación de los convenios sectoriales.
- **Convenios Colectivos sectoriales**. Sindicatos más representativos de nivel estatal y, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos. Sindicatos más representativos de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial y, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos. Sindicatos con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal, en el ámbito geográfico y funcional del Convenio.
- En los **convenios de ámbito estatal**, también los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme al artículo 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.



En representación de los empresarios

- En los **convenios de empresa** o ámbito inferior, el empresario.

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

- En los **convenios de grupo de empresas** y en los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la representación de dichas empresas.
- En los **convenios colectivos sectoriales**, las asociaciones empresariales que cuenten con el 10 por 100 de los empresarios incluidos en el ámbito del Convenio y que además ocupen, al menos, al 10 por 100 de los trabajadores de dicho ámbito. así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15 por ciento de los trabajadores afectados.
- En **aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales** que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por ciento de las empresas o trabajadores.
- En los **convenios de ámbito estatal**, también las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que tengan la condición de más representativas según lo previsto en la Disposición Adicional 6ª del Estatuto de los Trabajadores.

En todos los casos será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores.

La representación de los trabajadores, o de los empresarios que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación. En el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia.

De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral correspondiente en función del ámbito territorial del Convenio.

La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencional establecida o cuando no se trate de revisar un Convenio ya vencido. En cualquier caso, se deberá contestar por escrito y motivadamente.

Constitución y composición de la comisión negociadora

En el plazo **máximo de un mes**, a partir de la recepción de la comunicación escrita que debe dirigir la parte que promueva la negociación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

La comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.

En aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma.

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por ciento de las empresas o trabajadores

En los supuestos a que se refieren los dos párrafos anteriores, el reparto de los miembros de la comisión negociadora se efectuará en proporción a la representatividad que ostenten las organizaciones sindicales o empresariales en el ámbito territorial de la negociación.

La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán, igual que el presidente, con voz, pero sin voto.

En los Convenios de ámbito sectorial, el número de miembros en representación de cada parte no excederá de 15; en el resto de los convenios no excederá de 13.



La **comisión negociadora** podrá tener un presidente. En el supuesto de que la comisión negociadora optara por la no elección de presidente, las partes deberán consignar, en el acta de la sesión constitutiva de la comisión, los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y deberá firmar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.

El reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados y en proporción a su representatividad.

Desarrollo de la negociación y adopción de acuerdos

Ambas partes están obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

En los supuestos de que se produjera violencia, tanto sobre las personas como sobre los bienes, y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquéllas.

Los acuerdos de la comisión negociadora requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador, designado por ellas.

Validez del Convenio

Los Convenios Colectivos han de formalizarse por escrito, bajo sanción de nulidad.

Los Convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, en el plazo máximo de quince días desde su firma, la cual



ordenará su registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» o, en función del ámbito territorial del mismo, en el «Boletín Oficial» de la Comunidad Autónoma o de la provincia a que corresponda el Convenio, en un plazo máximo de veinte días.

Si la autoridad laboral estima que un Convenio Colectivo conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, podrá promover de oficio ante el Juzgado de lo Social o Sala competente (Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia o Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, según el ámbito territorial del Convenio Colectivo sea igual o superior a una Comunidad Autónoma) la impugnación de dicho Convenio.

A fin de iniciar el trámite previsto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, la comisión negociadora o quien formule la solicitud, debidamente acreditada, deberá presentar a través de medios electrónicos ante el registro (REGCON) de la autoridad laboral competente la solicitud de inscripción correspondiente junto con el texto original del convenio firmado por los componentes de la comisión negociadora, y las actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referentes a las de constitución de la comisión negociadora y de firma del convenio con expresión de las partes que lo suscriben.

En el caso de las empresas o entidades que integran el sector público estatal resulta necesario que se aporte el documento que acredite haber sido autorizado el convenio por la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas.

La **autoridad laboral** velará por el respeto al principio de igualdad en los Convenios Colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo. Puede dirigirse a la jurisdicción competente por entender que el Convenio Colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, poniéndolo en conocimiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial.

Si **el Convenio no hubiera sido aún registrado**, los representantes legales o sindicales de los trabajadores, o los empresarios que sostuvieran la ilegalidad de este, o los terceros lesionados, podrán solicitar de dicha autoridad laboral que curse al Juzgado o Sala competente su comunicación de oficio. Si la autoridad laboral no contestara a dicha solicitud en el plazo de quince días, la desestimarán, o el Convenio Colectivo ya hubiera sido registrado, se podrá impugnar el mismo por los legitimados en proceso de conflicto colectivo.

El Convenio entrará en vigor en la fecha que acuerden las partes.

5.3. Contenido.

Dentro del respeto a las normas establecidas y teniendo en cuenta que determinadas materias tienen que incluirse obligatoriamente, los Convenios Colectivos pueden regular materias de índole:

- Económica (salarios, remuneraciones indirectas, etc.).
- Laboral (jornada diaria, semanal y anual de trabajo y descanso; clasificación profesional; duración de contratos; rendimiento exigible, etc.).
- Sindical (comités de empresa, delegados de personal, canon de negociación, etc.).
- Condiciones de empleo.
- La constitución de servicios de prevención mancomunados.
- El establecimiento de criterios para la determinación de los medios, personales y materiales de los servicios de prevención propios, del número de trabajadores designados, en su caso, por el empresario para llevar a cabo actividades de prevención y del tiempo y de los medios de que dispongan para el desempeño de su actividad, teniendo en cuenta el tamaño de la

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

empresa, los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y de su distribución en la misma, así como en materia de planificación de la actividad preventiva y para la formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención.

- Relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.
- Asistencial (mejoras voluntarias de Seguridad Social).
- Medidas de promoción profesional.
- Condiciones de trabajo y de productividad.
- Obligaciones dirigidas a regular la paz laboral.
- Ejercicio de los derechos a la promoción y formación profesional en el trabajo, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores mujeres y hombres.
- Asimismo, el deber de negociar sobre medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que si se trata de empresas de más de 50 trabajadores, se articulará a través de planes de igualdad.

Se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

A partir del **1 de enero de 2019** los convenios colectivos pueden establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación siempre que se cumplan estos dos requisitos exigidos legalmente:

- Que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación, en su modalidad contributiva.
- Que la medida esté vinculada a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo.

Como **contenido mínimo** deben expresar lo siguiente:

- Determinación de las **partes** que lo conciertan.
- **Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.**
- Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.
- **Forma y condiciones** de denuncia del Convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.
- **Designación de una comisión paritaria** de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los

sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.



Aplicación práctica

Se pide:

Responder a las siguientes cuestiones:

1. ¿Qué significa negociar “de buena fe”?
2. ¿Cómo pueden las empresas garantizar el derecho de negociación colectiva?
3. ¿Qué importancia tiene la negociación colectiva para las empresas?

5.4. Vigencia.

La aprobada por las partes negociadoras. Pueden eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo Convenio.

Durante la vigencia del convenio, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación podrán negociar su revisión.

Los Convenios se prorrogarán de año en año, si no media denuncia expresa de las partes, salvo pacto en contrario.

La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio Convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia.



Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa.

Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y

directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos señalados en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

Transcurrido **un año** desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

El Convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

6. Resumen.

El derecho al trabajo es una de las bases sobre las que se asienta jurídicamente el modelo laboral de nuestra Constitución.

El Estatuto de los Trabajadores solo regula las relaciones laborales de aquellos trabajadores que presten sus servicios de manera voluntaria a un organismo empleador, sea este físico o jurídico.

Es decir, aquellos que trabajen por cuenta ajena, excluyendo así a los autónomos o trabajadores por cuenta propia.

El artículo 41 de la Constitución establece que los poderes públicos mantendrán un régimen público de seguridad social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo, indicando que la asistencia y prestaciones complementarias serán libres.

La norma que regula este sistema es el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Un convenio colectivo es un acuerdo suscrito por los representantes de los trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad, con sujeción a lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente podrá regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

Los convenios colectivos han de formalizarse por escrito, bajo sanción de nulidad. Se prorrogarán de año en año, si no media denuncia expresa de las partes, salvo pacto en contrario.

7. Autoevaluación

1. El Derecho a la salud y seguridad laboral recogido en el artículo 40.2 de la Constitución Española se encuadra dentro los derechos laborales específicos colectivos.

- Verdadero
- Falso

2. Los TRADE o trabajadores autónomos económicamente dependientes están amparados por el Estatuto de los Trabajadores en algunos puntos, así como otros colectivos como los artistas, los deportistas profesionales, etc

- Verdadero
- Falso

3. Completa la siguiente frase...

El derecho a la Libertad de expresión recogido en art...CE. Se trata de una garantía para los..... (art. 68 d) ET)

También interesa en casos de trabajadores que...a la empresa mediante..... o manifiestan..... contra el..... de sus empresas de tendencia.

4. Aquellos trabajadores que hayan sido contratados por empresas españolas en el extranjero, así como empresas extranjeras que operen en territorio español, también estarán bajo la aplicación del Estatuto de los Trabajadores.

- Verdadero
- Falso

5. El trabajador debe cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.

- Verdadero
- Falso

6. El derecho de representación colectiva es el derecho a que los trabajadores elijan representantes para la defensa de sus intereses.

- Verdadero
- Falso

7. Completa la siguiente frase....

El artículo 41 de la Constitución establece que los.... mantendrán un régimen público de..... para todos los.....que garantice la..... y..... suficientes ante....., especialmente en caso de....., indicando que la asistencia y prestaciones complementaria....

8. El artículo 3 de la Ley General de la Seguridad Social hace referencia a la Irrenunciabilidad de los derechos de la Seguridad Social.

- Verdadero
- Falso

9. Para tener validez, los convenios colectivos habrán de celebrarse por escrito y ser presentados ante la autoridad laboral siendo aplicables desde el momento en el que así lo acuerden las partes.

- Verdadero
- Falso

10. A partir del 1 de enero de 2018 los convenios colectivos pueden establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación siempre que se cumplan dos requisitos exigidos legalmente.

- Verdadero
- Falso