

RELACIONES ENTRE LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

Jesús Selma Prat
Abogado

RELACIÓN LABORAL

▪ Requisitos constitutivos de la relación laboral:

- Prestación de trabajo personal y voluntaria
- Por cuenta ajena (ajenidad)
- Retribuida (retribución)
- Dependiente (subordinación al empleador)

▪ Exclusiones:

- Funcionarios públicos
- Prestaciones obligatorias (jurado, protección civil...)
- Consejero o miembro de los órganos de representación de una sociedad (funciones limitadas a representación)
- Trabajos a título de amistad, benevolencia o buena vecindad
- Familiares salvo que se demuestre la condición de asalariados. (familiares hasta 2º grado y convivientes con el empresario)
- Actividad de la personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de empresas que respondan del buen fin de las operaciones
- Transportistas propietarios de vehículo que precise autorización administrativa (a partir de 3,5 toneladas) aun cuando presten servicio a una única empresa.

RELACIÓN LABORAL

▪ Relaciones laborales de carácter especial:

- Personal de alta dirección (director general) diferenciar del consejero
- Servicio del hogar familiar (no trabajo para la empresa)
- Penados en instituciones penitenciarias
- Deportistas profesionales
- Artistas en espectáculos públicos
- Personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de empresario sin asumir el riesgo y ventura de las mismas
- Trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en centros especiales de empleo.
- Menores sometidos a internamiento penal
- Formación de especialistas en ciencias de la salud
- Abogados que prestan servicios en despachos

CONTRATACIÓN

- **Contrato formativo en alternancia.** Hasta 30 años de edad sin cualificación. Formación y trabajo el primer año hasta el 65% de jornada de trabajo el segundo año hasta el 85%. Duración máxima dos años.
- **Contrato en prácticas.** A concertar durante los 3 años siguientes a la finalización de los estudios. Títulos universitarios, grado medio o superior, master profesional. Duración máxima 6 meses por convenios hasta 1 año.
- **A tiempo parcial.** Indefinido o de duración determinada (jornada inferior a la máxima).
- **Indefinido.** Periodo de prueba en defecto de pacto en convenio no excederá 6 meses técnicos titulados y 2 meses resto trabajadores. En empresas de menos de 25 trabajadores a pesar del convenio no puede exceder de 3 meses para los no titulados.
- **Duración determinada (temporales).**
 - Circunstancias de la producción **incremento imprevisible** (desajuste temporal entre el empleo estable y el que se requiere). Duración máxima 6 meses, 1 año por convenio (periodo de prueba 1 mes).
 - **Incremento de la producción ocasional** sustitución en vacaciones. Duración máxima 6 meses, 1 año por convenio.
 - **Circunstancias de la producción previsible** duración máxima 90 días, no continuados, en un año natural.
- **Fijos discontinuos.** Actividades estacionales o temporadas. Llamamiento cada temporada.

TRABAJO A DISTANCIA

Se considera trabajo a distancia cuando la prestación de servicios se realiza regularmente por un periodo **mínimo de tres meses y con un mínimo del 30% de la jornada ordinaria.**

El teletrabajo:

Es un trabajo a distancia mediante uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

Este tipo de prestación de servicios es voluntaria por parte del trabajador y exige un acuerdo entre las partes por escrito que debe remitirse a la oficina de empleo.

En el acuerdo debe constar como mínimo:

- Inventario de medios, equipos, herramientas, elementos muebles necesarios para llevar a cabo la actividad así como periodos de amortización.
- Enumeración de gastos soportados por el trabajador y su forma de compensación
- Horario
- Porcentaje del tiempo de trabajo a distancia y presencial
- Centro de trabajo adscrito
- Lugar de trabajo
- **Tiempo de preaviso para la reversibilidad**
- Control de la actividad por parte de la empresa
- Duración del contrato

PACTO DE NO CONCURRENCIA Y PERMANENCIA EN LA EMPRESA

- No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime **conurrencia desleal** o cuando se pacte **la plena dedicación** mediante compensación económica expresa en los términos que se convengan
- El **pacto de no competencia** para después de extinguido el contrato de trabajo, que no podrá tener una duración superior a los dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores solo será válido si concurre:
 - Que el empresario tenga un interés industrial o comercial en ello
 - Que se satisfaga la trabajador una compensación económica adecuada.
- En el supuesto de **compensación económica por la plena dedicación** el trabajador podrá rescindir el acuerdo y recuperar su libertad de trabajo en otro empleo comunicándolo por escrito al empresario con un preaviso de 30 días perdiéndose la compensación.
- Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo a la empresa para poner en marcha proyectos determinados podrá pactarse la permanencia en la empresa durante cierto tiempo. El acuerdo **no será de duración superior a dos años** y se formalizará por escrito. Si el trabajador abandona antes del plazo el empresario tendrá' derecho a reclamarle por daños y perjuicios.

JORNADA DE TRABAJO

- La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo siendo la máxima de **40 horas semanales** de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
- Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como **mínimo 12 horas**. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve horas diarias. Salvo que por convenio o acuerdo con los representantes de los trabajadores se establezca otra distribución respetando en todo caso el descanso entres jornadas.
- Siempre que la duración de la jornada diaria continuada **exceda de seis horas** debe establecerse un descanso de como mínimo **15 minutos**. El número de horas extras anuales no puede sobrepasar 80 horas.

VACACIONES ANUALES

- En ningún caso la duración será inferior a 30 días naturales
- El periodo de su disfrute se fija de común acuerdo y **debe ser dentro del año natural**.
- El trabajador conocerá las fechas **dos meses antes**, al menos, del comienzo del disfrute
- Si el disfrute coincide con IT por parto, descanso maternal, lactancia natural, se disfrutarán en fecha distinta aunque haya terminado el año
- Si es por IT por contingencias distintas a las anteriores se disfrutarán en fecha distinta **aunque haya terminado el año** y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año que se hayan originado.

CESIÓN DE TRABAJADORES

La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal ETT.

Incurrir en **cesión ilegal** cuando:

- El objeto de los contratos de servicios entre empresas se limite a una mera **puesta a disposición** de los trabajadores
- Que la empresa cedente **carezca de una actividad** o de una organización propia y estable
- No cuente con los **medios necesarios** para el desarrollo de la actividad No ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario

Los empresarios cedente y cesionario que infrinjan responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social sin perjuicio de responsabilidades penales. Los trabajadores tendrán acción para adquirir la **condición de fijos** en cualquiera de ambas empresas.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

- Mutuo acuerdo entre las partes
- Causas consignadas válidamente en el contrato
- Expiración del tiempo convenido
- Dimisión del trabajador (preaviso)
- **Muerte, Invalidez permanente (total/ absoluta/ Gran invalidez)**
- Jubilación del trabajador
- **Muerte, jubilación o incapacidad del empresario (Sin subrogación) Indemnización 1 mes de salario.**
- Fuerza mayor
- Despido colectivo (ERE)
- **Voluntad del trabajador por causa imputable a la empresa**
- Despido del trabajador
- Causas objetivas
- Decisión del trabajador por violencia de género

Despido objetivo causas:

- Ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa
- Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo. Previo curso de formación
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Forma. Mediante carta de despido con preaviso de 15 días y abono de una indemnización de 20 días por año de servicio y un máximo de 12 mensualidades

DESPIDO DISCIPLINARIO

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario mediante despido basado en incumplimiento grave y culpable del trabajador

- Se consideran incumplimientos contractuales:
- Faltas repetidas de asistencia o puntualidad al trabajo
- 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 transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño en el trabajo
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Forma. Mediante carta de despido describiendo los hechos y consecuencias jurídicas y determinando la fecha de efectos.

La declaración judicial de un despido individual puede ser:

- **Procedente** si el Juez estima las causas alegadas para el supuesto del despido objetivo o gravedad de los hechos para el supuesto del despido disciplinario. En este caso **no se estipula indemnización** a favor el trabajador.
- **Improcedente** si el Juez estima la demanda tanto del despido objetivo como del disciplinario. En estos supuestos la indemnización es de **33 días** por año de servicio con un máximo de **24 mensualidades**. Para los trabajadores con antigüedad previa al **12/02/2012** será de **45 días** hasta esa fecha **y a partir del 13 de febrero de 33 días**.

DESPIDO NULO

Es nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación **prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.**

Será también nulo:

- El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contacto por nacimiento, adopción, guarda confines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o lactancia natural o enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia
- El de las trabajadoras embarazadas , el de las personas que hayan solicitado la reducción de jornada por guarda legal de menor o familiar, víctimas de violencia de género
- El de las personas trabajadoras después de haberse integrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento siempre que no hubieran transcurrido más de 12 meses desde la fecha del nacimiento, adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.
- Actualmente la jurisprudencia añade las situaciones por larga enfermedad.

La nulidad, en estos casos, es de aplicación siempre que no se declare la procedencia del despido y el efecto jurídico será la **readmisión del trabajador** en su puesto de trabajo con **abono de los salarios dejados de percibir** desde la fecha del despido debiéndose regularizar en todo caso las cotizaciones a la seguridad social.

La vulneración de derechos fundamentales comportará una **indemnización adicional por daños morales.**

GRACIAS POR VUESTRA ATENCIÓN

Jesús Selma Prat
Abogado
jselma@icab.cat