3. TEMA 3: DERECHOS Y OBLIGACIONES. DERECHO LABORAL.

ÍNDICE

1. Introducción
2. Conceptos de derecho laboral.
   2.1. El contrato de trabajo.
      2.1.1. ¿Quién tiene capacidad de contratar?
      2.1.2. Forma de contrato.
      2.1.3. Duración del contrato.
      2.1.4. Período de prueba.
      2.1.5. Obligatoriedad de contratar a minusválidos en empresas.
      2.1.6. Derecho a la información de los representantes legales de los trabajadores.
      2.1.7. Comunicación de las contrataciones a los Servicios Públicos de Empleo.
   2.2. Modalidades de contratación laboral.
   2.3. El salario mínimo interprofesional.
3. Convenio colectivo de autoescuelas.

OBJETIVOS:

Cuando usted termine de estudiar este tema deberá ser capaz de:

- Conocer los derechos y obligaciones que afectan a trabajadores y empresarios.
- Enumerar las modalidades de contratación laboral
- Definir qué es un convenio colectivo y conocer contenidos que puede regular.

1. Introducción

Las relaciones laborales son uno de los aspectos ineludibles en la debida gestión de la empresa.

Este tema desarrolla el marco legal donde se desenvuelven las relaciones Laborales que se encuentran en: Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 21 de marzo de 1995) , Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE 29 junio de 1994), Ley 31/1995, de prevención de Riesgos Laborales, (BOE 10.11.95).

2. Conceptos de derecho laboral

En el instante en el que un empresario decide contratar personal para poder llevar a cabo sus objetivos empresariales, debe formalizar la relación laboral que inicia con el trabajador a través de un contrato de trabajo.

Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

- A través de las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
- Por los convenios colectivos.
- Por la voluntad de ambas partes manifestada en el contrato de trabajo (siempre de acuerdo a la ley).

2.1. El contrato de trabajo

Siendo el elemento clave en la relación laboral entre el empresario y el trabajador, se define como:

Es el acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de una retribución.
Como elementos de un contrato laboral que relaciona a empresario y trabajador, se encuentran:

- Voluntariedad por ambas partes.
- Prestación de un trabajo o servicio por parte del trabajador.
- Retribución del mismo por parte del empresario.
- Relación de subordinación y dependencia del trabajador con respecto a la empresa.
- Los frutos del trabajo son atribuibles al empresario o a la empresa.

Todos los trabajadores de forma general están amparados por la **Ley del Estatuto de los Trabajadores**, la cual determina una serie de derechos y obligaciones para los mismos.

Derechos laborales

En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a:

- Ocupación efectiva.
- Promoción y formación profesional en el trabajo.
- A no ser discriminados para el empleo por razón de sexo, estado civil, edad, raza, ideas religiosas, etc.
- A su integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene.
- Al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
- A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- Otros que se deriven del contrato de trabajo o convenio colectivo aplicables.

Derechos laborales básicos, con el contenido que para los mismos dispongan su normativa específica:

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

Deberes laborales

- 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, del contrato de trabajo.

2.1.1. ¿Quién tiene capacidad de contratar?

- Las personas mayores de edad (18 años).
- Los menores de 18 años legalmente emancipados.
- Las personas mayores de 16 años y menores de 18:
    - Si viven de forma independiente con el consentimiento expreso o tácito de sus padres o tutores.
    - Si tienen autorización de los padres o de quien los tenga a su cargo.
- Los extranjeros de acuerdo con la legislación que les sea aplicable.

2.1.2. Forma de contrato

El contrato de trabajo puede celebrarse por escrito o de palabra. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal.

De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

2.1.3. Duración del contrato

El contrato de trabajo puede concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, en los supuestos en que sea posible legalmente.

Un contrato puede ser indefinido o temporal.

2.1.4. Período de prueba

Su establecimiento es optativo y, de acordarlo, deberán fijarlo por escrito en el contrato.

Su duración máxima se establecerá en los Convenios Colectivos y en su defecto la duración no podrá exceder de:

- Seis meses para los técnicos titulados.
- Dos meses para el resto de los trabajadores.

En las empresas con menos de 25 trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean Técnicos titulados.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla.

Durante este período se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo pacto en contrario.

El período de prueba se computa a efectos de antigüedad.
La situación de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

No se podrá establecer período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

2.1.5. Obligatoriedad de contratar minusválidos en empresas

Las empresas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores minusválidos.

2.1.6. Derecho a la información de los representantes legales de los trabajadores

Una copia básica de los contratos que deban formalizarse por escrito, debe ser entregada en el plazo de diez días a los representantes legales de los trabajadores.

2.1.7. Comunicación de las contrataciones a los Servicios Públicos de Empleo.

- Los empresarios están obligados a comunicar a los Servicios Públicos de Empleo, en el plazo de los diez días hábiles siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito. Dicha comunicación se realizará mediante la presentación de copia del contrato de trabajo o de sus prórrogas.

- También debe remitirse a los Servicios Públicos de Empleo una copia básica de los contratos de trabajo. La copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número de documento de identidad, domicilio, estado civil y cualquier otro dato que pudiera afectar a la intimidad del interesado.

- La comunicación del contenido de los contratos de trabajo podrá efectuarse mediante la presentación en los Servicios Públicos de Empleo de copia de los contratos. También podrá comunicarse a través de medios telemáticos en la forma que reglamentariamente se determine.

Los Servicios Públicos de Empleo están obligados a incorporar a la base de datos del INEM, compartida con dichos servicios, todos los datos definidos como obligatorios por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

2.2. Modalidades de contratación laboral

Existen diversos tipos de contratos según el colectivo al que se dirijan y la finalidad que persigan. La autoridad competente puede incentivar, según sus objetivos unos tipos determinados de contratos.

Una relación básica de tipos de contratos:

- Contrato indefinido
- Contrato indefinido de fijos-discontinuos

- Contrato indefinido para trabajadores minusválidos
- Contrato para el fomento de la contratación indefinida
- Contrato para la formación
- Contrato en prácticas
- Contrato temporal para trabajadores desempleados en situación de exclusión social
- Contrato de obra o servicio determinado
- Contratación en sustitución por anticipación de la edad de jubilación
- Contrato de relevo
- Contrato a tiempo parcial
- Contrato temporal de minusválidos
- Contratos de interinidad con trabajadores discapacitados
- Contrato eventual por circunstancias de la producción
- Contrato de interinidad

2.3. El salario mínimo interprofesional

- Es la cuantía retributiva mínima que percibirá el trabajador referida a la jornada legal de trabajo en cualquier actividad de la agricultura, industria o servicios, sin distinción de sexo o edad de los trabajadores, sean fijos, eventuales o temporeros.

- El salario mínimo interprofesional se fija anualmente por el Gobierno, mediante Real Decreto.
- La cuantía se fija en salario/día y salario/mes.

- El salario mínimo interprofesional, según dispone el Estatuto de los trabajadores, es inembargable.
- Las cuantías fijadas son un salario mínimo, por lo que puede ser superado por convenio colectivo o pacto individual con la empresa.

El salario mínimo interprofesional es la retribución mínima que percibirá un trabajador y es fijada por el Gobierno.

3. Convenio colectivo de autoescuelas.

Un convenio colectivo es un acuerdo entre los representantes de los trabajadores y los empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad. Obliga tanto a los empresarios como a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

El Convenio Colectivo de las autoescuelas es el acuerdo suscrito entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios de las escuelas particulares de conductores para fijar las condiciones de trabajo y productividad en su ámbito laboral. Como cualquier otro convenio, para tener validez, ha de celebrarse por escrito y ser presentado ante la autoridad laboral, siendo aplicable desde el momento en el que así lo acuerden las partes.

Existen convenios de ámbito nacional (XIX Convenio colectivo de Autoescuelas, publicado en el BOE nro. 289/2004 de 1 de diciembre de 2004, consultar en www.boe.es.) y de ámbito territorial (Málaga, Granada, Guipúzcoa, Vizcaya…).

¿Qué materias regular un Convenio Colectivo?

El convenio colectivo, entre otros, puede regular los siguientes aspectos y contenidos:

- Contenidos económicos. Cuestiones relativas al salario o cualquier otro tipo de remuneración: cuantía, complementos salariales y extrasalariales, importe de las horas extraordinarias...
- Contenidos laborales. Cuestiones relativas a las condiciones laborales: jornada de trabajo (diaria, semanal, anual); descansos, permisos y vacaciones; categorías profesionales; duración y tipos de contratos de trabajo; rendimiento exigible a los trabajadores; las faltas laborales y sus sanciones; la formación; ...

Igualmente, el convenio colectivo puede establecer las relaciones entre los trabajadores y sus organizaciones, medidas de prestación asistencial y de promoción profesional, la forma y plazos del preaviso previo a la extinción de la relación laboral, etc.