
Relaciones laborales

PID_00265527

Antonio Fernández García

Tiempo mínimo de dedicación recomendado: 3 horas





Antonio Fernández García

Doctor en Derecho, licenciado en Ciencias del Trabajo y diplomado en Relaciones Laborales. Desde 2017 es profesor de los Estudios de Derecho y Ciencia Política de la UOC.

El encargo y la creación de este recurso de aprendizaje UOC han sido coordinados por la profesora: Eva Rimbau Gilabert (2019)

Primera edición: septiembre 2019
© Antonio Fernández García
Todos los derechos reservados
© de esta edición, FUOC, 2019
Av. Tibidabo, 39-43, 08035 Barcelona
Realización editorial: FUOC

Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño general y la cubierta, puede ser copiada, reproducida, almacenada o transmitida de ninguna forma, ni por ningún medio, sea este eléctrico, químico, mecánico, óptico, grabación, fotocopia, o cualquier otro, sin la previa autorización escrita de los titulares de los derechos.

Índice

Introducción.....	5
1. Evolución y concepto de la relación laboral.....	7
2. Los agentes de las relaciones laborales.....	10
2.1. El trabajador	10
2.2. El empresario	12
2.3. La representación de los trabajadores en la empresa	12
2.3.1. El delegado de personal	12
2.3.2. El comité de empresa	13
2.3.3. Competencias, derechos, deberes y garantías de la representación colectiva	13
2.4. Los sindicatos	15
2.4.1. Concepto, tipos y derechos	15
2.4.2. La representación sindical en la empresa: sección sindical y delegado sindical	16
2.5. Las organizaciones empresariales	17
2.6. El Estado y la regulación estatal de las relaciones laborales	18
2.6.1. Normativa comunitaria	19
2.6.2. Constitución española	19
2.6.3. Normativa internacional	20
2.6.4. Normas con rango de ley	20
2.6.5. Reglamentos	21
2.6.6. Normativa autonómica laboral	21
2.6.7. La jurisprudencia	21
3. La regulación paccionada de las relaciones laborales: contrato de trabajo y negociación colectiva.....	22
3.1. El contrato de trabajo	22
3.2. La negociación colectiva y el convenio colectivo	23
4. Características actuales de las relaciones laborales.....	25
4.1. El aumento de la flexibilidad	25
4.1.1. Las medidas de flexibilidad externa	26
4.1.2. Las medidas de flexibilidad interna	27
4.1.3. La flexiseguridad	28
4.2. La huida del derecho del trabajo	29
4.2.1. Los falsos autónomos	29
4.2.2. La cesión ilegal de trabajadores	29
4.3. Tecnología y relaciones laborales	31
4.3.1. Los derechos digitales de los trabajadores	31

4.3.2. El teletrabajo	33
4.3.3. Prestación de servicios a través de la economía de plataformas digitales	33
4.4. Igualdad en las relaciones laborales	35
Ejercicios de autoevaluación.....	37
Solucionario.....	38
Abreviaturas.....	39
Bibliografía.....	40

Introducción

La mayoría de las personas protagonizarán una o varias relaciones laborales a lo largo de su vida. Además, el modelo de relaciones laborales de un país afecta a su desarrollo económico y social. Por ello, resulta importante estudiar las características básicas de las relaciones laborales, las normas que las regulan, los agentes que las modifican o influyen en ellas de modo directo e indirecto, etc.

Para que los estudiantes conozcan los contenidos básicos de las relaciones laborales se ha estructurado este módulo en las siguientes partes:

1) **Evolución histórica** de las relaciones laborales, así como su concepto actual, para distinguirlas de otros fenómenos similares o relacionados.

2) **Agentes** que intervienen en las relaciones laborales: el trabajador y sus representantes, el empresario y sus representantes y, finalmente, el Estado. Se exponen sus características principales, derechos y deberes, formas de actuación, etc. Asimismo, se enumeran y jerarquizan las normas que regulan las relaciones laborales.

3) **Los convenios colectivos y el contrato de trabajo**, fuentes específicas reguladoras de las relaciones laborales.

4) **Características actuales** de las relaciones laborales, resultado de diferentes fenómenos popularizados a partir de los años setenta del pasado siglo (flexibilidad, igualdad) o de aparición más reciente (tecnología).

La bibliografía final se divide según los siguientes tipos de documentos: un primer grupo lo constituye la legislación, que puede descargarse de la web del BOE; el resto son libros, artículos de revistas científicas y otros documentos que en su gran mayoría están disponibles en la biblioteca UOC o pueden obtenerse de forma gratuita en internet.

1. Evolución y concepto de la relación laboral

El **trabajo** es actualmente uno de los ejes sociales más importantes en nuestras sociedades porque proporciona los medios de subsistencia a la gran mayoría de la población. Se trata de un elemento de **cohesión e integración** que se ha ido transformando a lo largo de la historia hasta adquirir un significado moderno a partir de la Revolución Industrial.

Así, la etapa anterior a este periodo histórico se caracterizaba por modelos productivos basados en formas no libres de trabajo, como la esclavitud o la servidumbre. Las formas libres de trabajo eran residuales y destacaba la actividad gremial, esto es, agrupaciones de trabajadores profesionales (gremios) autorreguladas mediante ordenanzas gremiales, con fuerte jerarquía (maestro, oficial, aprendiz) y contratos de naturaleza civil no tutelados por el poder público.

Las revoluciones burguesas traen el liberalismo económico, que considera el trabajo como una mercancía sujeta a las leyes del mercado y que no debe someterse a intervención estatal. Por su parte, la Revolución Industrial cambia el sistema productivo e instaura la fábrica como lugar de prestación de servicios. La fábrica, al contrario que el taller gremial, requiere poca cualificación y mucha obediencia.

Las consecuencias de la industrialización son las jornadas largas y agotadoras, salarios bajos y falta de seguridad e higiene. Esta situación de **explotación** afecta a trabajadores, mujeres y niños, que no tienen otro remedio que aceptar las condiciones del empresario. La falta de respuesta normativa ante esta situación provoca un **movimiento obrero** de reacción mediante la creación de sindicatos. En España, el primero en crearse es el sindicato de tejedores en 1840.

Las relaciones laborales tal y como las conocemos hoy en día empiezan a gestarse en este momento histórico al **intervenir el Estado** en el intercambio de fuerza de trabajo por salario entre trabajadores y empresarios. Se pretende **proteger** al trabajador frente al sistema de producción capitalista y, a su vez, **evitar el conflicto social** con el movimiento obrero. Las primeras normas dictadas se basan en los informes elaborados por la Comisión de Reformas Sociales (1883) y el Instituto de Reformas sociales (1903):

- Ley Benot (ministro de Fomento) de 26 de julio de 1873, sobre protección de menores en el trabajo.
- Ley de 30 de enero de 1900, sobre accidentes de trabajo.
- Ley de 13 de marzo de 1900, sobre condiciones de trabajo de menores y mujeres.
- Ley de 27 de abril de 1909, sobre huelgas.

- Ley de 27 diciembre de 1910, sobre jornada máxima de trabajo en minas.

No existe un Ministerio de Trabajo hasta 1920 ni una norma laboral unificada hasta el Código de trabajo de 1926. El contrato de arrendamiento de servicios (de naturaleza civil) se sustituye por el **contrato de trabajo** con el fin de regular el intercambio entre trabajo y salario (leyes sobre el contrato de trabajo de 1931 y 1944). Se pretende proteger al trabajador, que en el derecho del trabajo se considera la parte contratante más **débil**.

Tras la dictadura franquista, la Constitución española de 1978 (CE) se convierte en la base del modelo actual de relaciones laborales. En 1980 entra en vigor el Estatuto de los trabajadores (ET), actual 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 (ET), del que podemos extraer la siguiente **definición jurídica de relación laboral**:

Prestación voluntaria de servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de una persona física o jurídica denominada *empleador o empresario* (art. 1.1 ET).

En este módulo analizaremos los elementos fundamentales de esta definición. No obstante, antes realizaremos dos aclaraciones. En primer lugar, hay que destacar que la relación laboral está regulada por normas dictadas por el Estado, pero también por normas pactadas entre sindicatos y organizaciones empresariales (convenios colectivos). De ahí surge la importancia de estudiar a estos agentes para comprender el modelo actual de relaciones laborales en España. Dedicaremos el siguiente apartado a analizar este punto. En segundo lugar, no debe confundirse la relación laboral con el trabajo, ni con el derecho del trabajo, ni con el empleo. Conviene, por tanto, examinar las definiciones de estos conceptos.

El **trabajo** es un fenómeno muy general que incluye cualquier actividad destinada a producir bienes y servicios para satisfacer las necesidades humanas (Kohler y Artiles, 2010).

El **derecho del trabajo** es el conjunto diferenciado de normas que regulan el mercado de trabajo, la relación individual de trabajo asalariada (es decir, la relación laboral) y la organización y actividad de las representaciones profesionales de trabajadores y empresarios (Martín Valverde y otros, 2018).

El **empleo** es el trabajo asalariado, útil por y para otros y desarrollado en la esfera pública en un marco sociopolíticamente regulado (Sanchis, 2011).

Puede decirse que toda relación laboral entra en el concepto de empleo, pero que no todo empleo constituye una relación laboral desde un punto de vista jurídico. Esta idea puede observarse en el artículo 1.3 ET, que enumera una serie de situaciones que no constituyen relaciones laborales pero sí que podrían considerarse empleos (por ejemplo, el caso de los funcionarios públicos).

Lectura recomendada

M. A. Purcalla Bonilla; A. Jordà i Fernández (2007). *Las relaciones laborales en España hasta la Constitución de 1978*. Madrid: Dykinson.

2. Los agentes de las relaciones laborales

La relación laboral la protagonizan un trabajador y su empresario, aunque los sindicatos, las organizaciones empresariales y el Estado ejercen una influencia sobre ella. En ese sentido, mediante los poderes del Estado se elaboran normas que regulan las relaciones laborales, actúan los tribunales del ámbito laboral, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), etc. Por su parte, los sindicatos y las organizaciones empresariales también negocian normas aplicables a la relación laboral (convenios colectivos), promueven y resuelven conflictos que inciden en ella (huelga), etc.

2.1. El trabajador

El concepto de **trabajador** se extrae de lo dispuesto en el artículo 1.1 ET. Así, *trabajador* es todo aquel que voluntariamente presta sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada *empleador* o *empresario*.

Por lo tanto, en la relación laboral, es el sujeto que presta los servicios de la forma estipulada en el texto legal:

- **Con voluntariedad y libertad** («voluntariamente»). El trabajo prestado es libre y el trabajador se compromete de manera voluntaria por medio de la manifestación de consentimiento previa expresada contractualmente y después llevada a cabo personalmente.
- **Con ajenidad** («por cuenta ajena»). El trabajo se realiza por cuenta ajena, es decir, por cuenta del empresario. La ajenidad se manifiesta de las siguientes formas:
 - Ajenidad en los **frutos**: desde un principio, el trabajador atribuye al empresario los resultados de su trabajo.
 - Ajenidad en el **mercado**: el empresario es quien, posteriormente, incorpora los frutos o resultados del trabajo al mercado.
 - Ajenidad en la **utilidad patrimonial**: el empresario es quien recibe los beneficios de esa incorporación de los frutos o resultados en el mercado.

- Ajenidad en los **riesgos**: el empresario es quien asume los riesgos de la incorporación de los frutos o resultados en el mercado.
- **Con subordinación y dependencia** («dentro del ámbito de organización y dirección»). El trabajo se presta bajo las instrucciones del empresario, que es el propietario de los medios de producción y de los resultados. El trabajador no organiza el trabajo propio, sino que lo hace el empresario según su criterio e intereses. Aunque existen relaciones laborales con mucha *independencia técnica*, lo que importa es la dependencia jurídica, es decir, que el trabajador siempre está a las órdenes del empresario aunque en el día a día realice sus tareas de manera independiente.
- **Con remuneración salarial**. El trabajo se presta a cambio de una contraprestación materializada por medio de una remuneración de naturaleza salarial. Esto significa que la retribución salarial no absorbe toda la plusvalía creada por el proceso productivo, ya que una parte se reserva para el beneficio del empresario.

Estas características son conocidas, también, como **notas de laboralidad** y son de gran utilidad para determinar si nos encontramos ante una relación laboral o no. Como veremos más adelante (subapartado 4.2), existe una práctica empresarial consistente en eludir la acción del derecho del trabajo enmascarando auténticas relaciones laborales bajo la apariencia de relaciones mercantiles o civiles.

Se consideran también relaciones laborales las denominadas **relaciones laborales de carácter especial** enumeradas en el artículo 2 ET: servicio del hogar familiar, personal de alta dirección, deportistas profesionales, etc. En estas relaciones no se cumple alguna de las notas esenciales antes explicadas y están reguladas por una normativa específica, aunque se les aplica también una parte de lo dispuesto en el ET.

Finalmente, el artículo 1.3 ET **excluye** a determinadas personas de la condición de trabajadores según el servicio que presten. Por lo tanto, no se les aplica ninguna norma de las dispuestas en el ET. Es el caso de los funcionarios públicos, los consejeros o miembros de órganos de administración de sociedades, el voluntariado social, los trabajadores autónomos, etc.

Artículos de interés

Consultad los artículos 1 y 2 del Estatuto de los trabajadores.

2.2. El empresario

El artículo 1.2 ET define al **empresario** como toda persona, física o jurídica (sociedades mercantiles, fundaciones, asociaciones, etc.), o comunidad de bienes (incluidas comunidades de propietarios, etc.) que reciba la prestación de servicios de los trabajadores asalariados o de las personas contratadas para que las empresas de trabajo temporal (ETT) las cedan a empresas usuarias.

También las administraciones públicas y las empresas públicas pueden actuar como empresarios y contratar a trabajadores asalariados (personal laboral al servicio de la Administración pública), por lo que estaremos también ante una relación laboral.

Muy relacionado con el concepto de empresario encontramos el concepto de empresa. En el ámbito jurídico, el empresario se distingue de la **empresa** en que esta última es la organización de factores materiales y personales que lleva a cabo el empresario para el desarrollo de una actividad productiva asumiendo los riesgos y los beneficios resultantes (STS de 18 de marzo de 1994).

Por su parte, es necesario distinguir la empresa del centro de trabajo. El **centro de trabajo** es la unidad productiva con organización específica, que esté dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral (art. 1.5 ET). Una empresa puede poseer uno o varios centros de trabajo. La representación de los trabajadores en la empresa –delegados de personal y comités– se refiere siempre a centros de trabajo que cuenten con un número mínimo de trabajadores.

2.3. La representación de los trabajadores en la empresa

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa mediante dos órganos de representación colectiva/unitaria: los delegados de personal y el comité de empresa. Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa se eligen entre los trabajadores siguiendo el proceso establecido en los artículos 69-76 ET.

2.3.1. El delegado de personal

El artículo 62 ET establece la obligación de elegir a delegados de personal en empresas o centros de trabajo con más de 10 trabajadores y **menos de 50**. Hasta 30 trabajadores se elegirá a un delegado, y entre 31 y 49 trabajadores se elegirá a tres delegados. En empresas o centros de trabajo de entre 6 y 10 trabajadores podrá haber un delegado de personal si así lo deciden los trabajadores por mayoría.

Su mandato durará un máximo de cuatro años y tendrán las mismas competencias que un comité de empresa.

2.3.2. El comité de empresa

El artículo 63 ET indica que el comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses. Se trata de un órgano **obligatorio** según los siguientes criterios:

- Si la empresa tiene un solo centro de trabajo con **más de 50** trabajadores, habrá un comité de empresa.
- **Comité de centro de trabajo:** si la empresa tiene diversos centros y cada uno tiene 50 trabajadores, cada centro tendrá su propio comité de centro.
- **Comité de empresa conjunto:** cuando la empresa tenga en una misma provincia o municipios limítrofes dos o más centros de trabajo con plantillas que no alcancen por separado los 50 trabajadores, pero sí los alcancen en conjunto.
- Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá un comité conjunto.

Por su parte, el **comité intercentros** es un órgano que solo se puede implantar si lo prevé el convenio colectivo de aplicación. Se trata de un comité formado por trece miembros designados entre los componentes de los distintos comités de centro. Sus funciones serán las estipuladas por el convenio colectivo.

El número de miembros que debe tener un comité de empresa varía en función de una escala establecida en el artículo 66 ET:

- **De 50 a 100 trabajadores:** 5 miembros.
- **De 101 a 250 trabajadores:** 9 miembros.
- **De 251 a 500 trabajadores:** 13 miembros.
- **De 501 a 750 trabajadores:** 17 miembros.
- **De 751 a 1.000 trabajadores:** 21 miembros.
- **De 1.000 trabajadores en adelante:** se añaden 2 miembros por cada 1.000 o fracción con máximo de 75 miembros.

2.3.3. Competencias, derechos, deberes y garantías de la representación colectiva

Tanto los delegados de personal como los comités de empresa tienen una serie de derechos y competencias que pueden dividirse en cuatro grupos (art. 64 ET):

- Derecho de recibir **información de la empresa** (trimestral o anualmente) sobre, por ejemplo:
 - la situación económica de la empresa (balance, cuenta de resultados, memoria, etc.)
 - las previsiones de celebración de nuevos contratos
 - la realización de horas extraordinarias
 - los supuestos de contratación, copia básica de contratos, prórrogas y denuncias de contratos, modalidades de contrato y documentos de extinción de contratos, uso de ETT, uso de subcontratación
 - las sanciones impuestas por faltas muy graves (despidos)
- Derecho de **información y consulta** sobre la situación y estructura del empleo en la empresa y la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo. También serán informados y consultados en relación con los cambios relevantes en la organización del trabajo.
- Derecho a **emitir un informe** en caso de, por ejemplo:
 - implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo
 - reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales
 - traslado total o parcial de las instalaciones
 - modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo
- Otras competencias, como por ejemplo:
 - **vigilancia y control** de las normas laborales aplicables, condiciones de seguridad y salud y ejercicio de las medidas legales oportunas
 - **negociación colectiva** de convenios colectivos de empresa o centro
 - **aviso** de todos los temas debidos a sus representados y convocatoria de asambleas de trabajadores

Por otro lado, cada miembro del comité de empresa o delegado de personal, de modo individual, posee los siguientes **derechos, deberes y garantías**:

- Deber de guardar sigilo profesional, que obliga a los representantes de los trabajadores a hacer un uso moderado y prudente de las informaciones obtenidas en el desempeño de sus funciones representativas.
- Derecho a la apertura de expediente contradictorio –en el supuesto de ser despedidos o sancionados por faltas graves o muy graves–, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

Artículos de interés

Consultad los artículos 61-76 del Estatuto de los trabajadores.

- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en caso de extinción o suspensión de contrato o movilidad geográfica.
- Derecho a no ser despedido, sancionado ni discriminado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o la sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.
- Derecho a la libertad de expresión.
- Derecho a disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, según la escala establecida en el artículo 68 e) ET.

2.4. Los sindicatos

2.4.1. Concepto, tipos y derechos

Un **sindicato** es una asociación de trabajadores para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales. Posee una organización estable con funcionamiento democrático.

El sindicato puede actuar no solo en representación y defensa de sus afiliados, sino en representación del conjunto de los trabajadores (art. 7 CE), incluidos parados, jubilados y otros.

Los sindicatos pueden ser de varios tipos:

- **Sindicato de clase o general:** afiliados de todos los sectores y profesiones. Ejemplo: UGT (Unión General de Trabajadores), CC. OO. (Comisiones Obreras), USO (Unión Sindical Obrera).
- **Sindicato de industria:** formado por trabajadores de un mismo sector profesional. Ejemplos: STE (sector enseñanza), CSIF (funcionarios).
- **Sindicato de oficio:** formado por trabajadores de una misma profesión u oficio. Ejemplos: SEPLA (pilotos de aeronaves), SEMAF (maquinistas de tren).
- **Sindicato de empresa:** formado por trabajadores de una misma empresa. Ejemplo: SIGEN (Sindicato Independiente del Grupo de Empresas Nissan).

Los sindicatos gozan de diversos derechos, derivados del **Derecho fundamental a la libertad sindical** (art. 28 CE):

- Derecho de organización de sus actividades internas mediante funcionamiento democrático y registro de sus estatutos y reglamentos.
- Derecho de constitución de federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como la facultad de afiliarse y retirarse de estas.
- Derecho a no ser suspendidos ni disueltos si no es por resolución firme de la autoridad judicial y por incumplimiento grave de la ley.
- Derecho a ejercer la actividad sindical dentro y fuera de la empresa:
 - derecho a la negociación colectiva
 - ejercicio del derecho de huelga
 - planteamiento de conflictos individuales y colectivos de trabajo
 - presentación de candidaturas para la elección de comités de empresa y delegados de personal
 - derecho de transmisión de información sindical a sus afiliados mediante los instrumentos de transmisión existentes en la empresa que resulten aptos y cuyo empleo sindical pueda armonizarse con la finalidad para la que han sido creados
 - otros derechos de contenido adicional (crédito horario, permisos retribuidos, etc.)

2.4.2. La representación sindical en la empresa: sección sindical y delegado sindical

La sección sindical

La **sección sindical** es un órgano sindical en el que se agrupan los trabajadores de la empresa o centro de trabajo afiliados a un mismo sindicato (art. 8.1 LOLS). Representa y defiende los intereses de los afiliados del sindicato en esa empresa aunque su actuación puede afectar a todos los trabajadores.

No es un órgano de constitución obligatoria, sino que se crea por decisión de esos trabajadores, siguiendo los estatutos de su sindicato con independencia del carácter representativo del sindicato y del tamaño de la empresa. No obstante, debe comunicarse la constitución de la sección sindical al empresario para que sea conocedor de ella, puesto que debe respetarle determinados derechos (derecho de reunión y derecho a distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, entre otros).

Además, en el caso de que las secciones sindicales lo sean de sindicatos más representativos o tengan miembros en el comité de empresa o delegados de personal (en España esto es muy habitual), tendrán estos otros derechos:

- Derecho a la negociación colectiva en los términos establecidos en su legislación específica.
- Derecho a disponer de un tablón de anuncios en la empresa.
- Derecho a uso de un local en la empresa si esta tiene más de 250 trabajadores.
- Derecho a promover conflictos colectivos siempre que el ámbito de actuación de la sección sindical sea más amplio o coincida con el del conflicto.

El delegado sindical

El **delegado sindical** es elegido por la sección sindical siempre que se cumplan los siguientes dos requisitos:

- La empresa o el centro de trabajo debe tener más de 250 trabajadores.
- La sección sindical debe tener presencia en el comité de empresa.

El número concreto de delegados sindicales que se ha de elegir depende de una **escala** establecida en el artículo 10.2 LOLS, en función del número de trabajadores de la empresa.

Los delegados sindicales gozan de las mismas garantías que los miembros del comité de empresa (subapartado 2.3.3). Además, tienen los siguientes derechos:

- Derecho a asistir a reuniones del comité de empresa.
- Derecho a recibir la misma información que reciba el comité de empresa.
- Derecho de audiencia previa a la adopción de medidas de carácter colectivo.
- Derecho de audiencia previa ante la sanción y despido de los afiliados.

2.5. Las organizaciones empresariales

Una **organización empresarial o patronal** es una organización representativa del conjunto de los intereses de orden económico y de orden laboral de los empresarios. Deben tener un funcionamiento democrático y se fundamentan en el derecho de asociación (art. 22 CE).

Lectura recomendada

Consultad los artículos 2-10 de la Ley orgánica de libertad sindical.

Según su número de empresas asociadas y número de trabajadores contratados, las organizaciones patronales tendrán mayor o menor capacidad legal (**representatividad**) para negociar convenios colectivos de ámbito superior a la empresa y para obtener representación en diferentes organismos estatales y de las comunidades autónomas (CC. AA.).

En España destacan la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME).

Artículos de interés

Consultad los artículos 87.3 y 87.4 y la disposición adicional sexta del Estatuto de los trabajadores.

2.6. El Estado y la regulación estatal de las relaciones laborales

El Estado influye en las relaciones laborales mediante sus tres poderes:

1) El **poder legislativo** aprueba y deroga las normas más importantes (leyes orgánicas, leyes ordinarias) y transpone a nuestro ordenamiento jurídico las directivas de la Unión Europea (UE).

2) El **poder ejecutivo** también aprueba normas (decretos leyes, órdenes ministeriales) y de él depende la Administración laboral, de la que forman parte diferentes órganos, por ejemplo, la ITSS, que vela por el cumplimiento de la normativa aplicable a las relaciones laborales.

3) El **poder judicial**, mediante los juzgados de lo social, los tribunales superiores de justicia de las comunidades autónomas, la Audiencia Nacional, el Tribunal Supremo y el Tribunal Constitucional, dicta las distintas resoluciones (autos, sentencias, etc.) relacionadas con los conflictos derivados de las relaciones laborales (despidos, tutela de derechos fundamentales en el ámbito laboral, interpretación de convenios colectivos, etc.).

Las relaciones laborales se regulan mediante normas aprobadas por el Estado, por entes supranacionales (UE) o por la negociación colectiva entre sindicatos y asociaciones empresariales (convenios colectivos, por ejemplo). También se regulan por el contrato de trabajo, donde empresario y trabajador tienen la potestad de establecer determinadas reglas. Se habla, así, de **fuentes del derecho del trabajo** al referirnos a todo lo que pueda regular las relaciones laborales. A continuación explicaremos las normas o fuentes **por su orden jerárquico**, a excepción del convenio colectivo y del contrato de trabajo, que veremos en el apartado 3 de este módulo. Dicho orden es el siguiente:

- 1) normativa comunitaria
- 2) Constitución española
- 3) normativa internacional
- 4) normas con rango de ley
- 5) reglamentos
- 6) normativa autonómica laboral
- 7) convenios colectivos estatutarios (ved el subapartado 3.2)

8) contrato de trabajo (ved el subapartado 3.1)

También hablaremos aquí de la **jurisprudencia** de los diferentes órganos judiciales, es decir, de la interpretación que realizan de dichas normas laborales.

2.6.1. Normativa comunitaria

Destacan los **reglamentos** y las **directivas** dictadas por la UE. Los primeros son obligatorios y directamente aplicables por los Estados miembros, sin necesidad de desarrollo posterior ni de publicación en el ámbito interno. Por su parte, las directivas también son obligatorias pero requieren la transposición al ordenamiento jurídico de cada Estado miembro para resultar efectivamente aplicables.

Ejemplo de normativa comunitaria

Reglamento 1612/68, de 15 de octubre de 1968, relativo a la libre circulación de trabajadores dentro de la Comunidad.

Directiva 99/70, de 28 de junio de 1999, sobre el trabajo de duración determinada.

2.6.2. Constitución española

El contenido de la CE relativo a las relaciones laborales puede dividirse en tres ámbitos:

1) **Derechos fundamentales:** dos son **específicos** de la relación laboral y se encuentran en el artículo 28 CE (derecho de libertad sindical y derecho de huelga). Como derechos fundamentales de aplicación en las relaciones laborales, aunque **no específicos** de estas, tenemos el derecho a la no discriminación (art. 14 CE), a la libertad ideológica y religiosa (art. 16 CE), a la intimidad personal (art. 18.1 CE), al secreto de las comunicaciones (art. 18.2 CE), a la protección de datos personales (art. 18.4 CE), a la libertad de expresión (art. 20.1 CE), a reunirse (art. 21 CE) y a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE).

2) **Derechos y libertades no fundamentales de contenido laboral:**

- derecho al trabajo, a la libertad profesional, a la promoción a través del trabajo, a una remuneración suficiente y a la no discriminación por razón de sexo (art. 35.1 CE)
- derecho a la negociación colectiva y a la adopción de medidas de conflicto colectivo (art. 37 CE)
- derecho a la libertad de empresa (art. 38 CE)

3) **Principios rectores** de la política social y económica con proyección laboral:

- derecho a la salud y a la Seguridad Social (arts. 39, 41, 43, 49 y 50 CE)
- política orientada al pleno empleo (art. 40.1 CE)
- derecho a la formación profesional y a la seguridad e higiene en el trabajo (art. 40.2 CE)
- protección de los españoles en el extranjero (art. 42 CE)
- derecho a la participación en la empresa, desarrollo del cooperativismo y acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción (art. 129 CE)
- colaboración de los sindicatos y otras organizaciones profesionales en relación con la planificación de la actividad económica (art. 131 CE)

2.6.3. Normativa internacional

Una lectura conjunta del artículo 96.1 CE y del artículo 1.5 del Código civil nos indica que las normas internacionales ratificadas por España forman parte del ordenamiento interno **tras su publicación oficial**. Las normas laborales más importantes en el ámbito internacional son los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Carta Social Europea (1961) y los tratados internacionales que firma España con diferentes países.

2.6.4. Normas con rango de ley

Las normas con rango de ley más importantes son las siguientes:

- Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical (LOLS).
- Real decreto ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo que, junto con la STC 11/1981, de 8 de abril, regula provisionalmente el derecho de huelga.
- 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 (ET).
- 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 (LGSS).
- Real decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (LISOS).
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL).

2.6.5. Reglamentos

Los reglamentos desarrollan los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no pueden establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes que deben desarrollar (art. 3.2 ET). Sería el caso de los diferentes reglamentos que regulan las relaciones laborales de carácter especial que se citan en el artículo 2 ET.

Ejemplo de reglamento

Real decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

2.6.6. Normativa autonómica laboral

Se trata de legislación correspondiente a temas conectados **indirectamente** con el ámbito laboral, aunque no directamente relacionados con la relación laboral.

Ejemplo de normativa autonómica laboral

Normas de comunidades autónomas que ofrecen incentivos económicos al fomento del empleo.

2.6.7. La jurisprudencia

La jurisprudencia es el conjunto de sentencias y demás resoluciones judiciales emitidas en un mismo sentido por los órganos judiciales. No es una fuente directa del derecho del trabajo, pero **interpreta y complementa** el ordenamiento jurídico.

En la relación laboral podemos aplicar jurisprudencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo (TS), del Tribunal Constitucional (TC) y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). También nos interesa, aunque no sea jurisprudencia, la doctrina judicial emanada de las salas de lo social de los distintos tribunales superiores de justicia y de la Sala Social de la Audiencia Nacional.

3. La regulación paccionada de las relaciones laborales: contrato de trabajo y negociación colectiva

Por **norma paccionada** se entiende aquella negociada y creada por las partes que se someterán posteriormente a lo regulado. En las relaciones laborales, el contrato de trabajo y el convenio colectivo son las más importantes. Aunque se negocian y se acuerdan sin intervención directa del Estado, no pueden pactarse condiciones **menos favorables o contrarias** a las disposiciones legales.

3.1. El contrato de trabajo

El contrato de trabajo es el **acuerdo** entre el empleador o empresario (persona física o jurídica) y el trabajador (persona física) por medio del cual el trabajador se compromete voluntariamente a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de una retribución salarial.

Trabajador y empresario no pueden pactar condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos. Asimismo, el trabajador no puede renunciar a los derechos reconocidos por ley o convenio colectivo.

Las **modalidades de contrato** más importantes son las siguientes:

- Contrato de duración indefinida.
- Contrato fijo-discontinuo.
- Contrato de duración determinada / contrato temporal. Se divide en tres modalidades:
 - contrato temporal por obra o servicio determinado
 - contrato eventual por circunstancias de la producción
 - contrato de interinidad
- Contrato a tiempo parcial.
- Contrato formativo. Se divide en dos modalidades:
 - contrato para la formación y el aprendizaje
 - contrato en prácticas

Lectura recomendada

Para conocer los contratos vigentes en España en cada momento, es recomendable consultar la Guía de contratos disponible en la web del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), que se actualiza periódicamente.

3.2. La negociación colectiva y el convenio colectivo

El artículo 37.1 CE manda a los poderes públicos garantizar el derecho a la negociación colectiva y establece la fuerza vinculante de los convenios colectivos.

La **negociación colectiva** es el procedimiento de creación de reglas y toma de decisiones caracterizado por la intervención directa, conjunta y exclusiva de los representantes de trabajadores y empresarios.

Se desarrolla siguiendo unas reglas mínimas de origen legal y unas pautas y criterios que se dan a sí mismos los sujetos que asumen la negociación. Su objetivo es la firma de un acuerdo denominado **convenio colectivo**.

El **convenio colectivo** es el acuerdo firmado entre representantes de los trabajadores y los empresarios o sus representantes, dirigido a la **mejora o adaptación** de las disposiciones legales a un determinado ámbito productivo, generalmente una empresa o sector de actividad.

El convenio colectivo **estatutario** es aquel que se ha elaborado siguiendo las pautas y reglas del ET. Es el tipo de convenio más importante porque es el que se constituye como norma jurídica incluida en las fuentes del derecho del trabajo. Además, tiene eficacia *erga omnes*, es decir, se aplica a todas las empresas y trabajadores del ámbito funcional y territorial al que se refiera el convenio, con independencia de que estén o no afiliados a las organizaciones firmantes de este (art. 82.3 ET).

Los convenios colectivos más habituales son los **sectoriales**, cuyo ámbito funcional se circunscribe a una industria o sector concreto (metal, construcción, oficinas, etc.) y cuyo ámbito territorial suele ser estatal, autonómico o provincial.

Estos ámbitos de aplicación dependen de la legitimación de las partes negociadoras establecida en el artículo 87 ET y de lo dispuesto en los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos de sector (art. 83.2 ET).

Su **vigencia temporal** también la determinan las partes, y las materias que se regulan pueden ser de índole económica, laboral y sindical (art. 85 ET). Los convenios colectivos pueden mejorar, en beneficio del trabajador, las disposiciones legales. Generalmente se negocian cláusulas sobre jornada laboral, permisos, vacaciones, tablas salariales, régimen disciplinario, etc. Todo lo regulado se incorpora automáticamente a los contratos de trabajo de los trabaja-

dores incluidos en su ámbito personal. De hecho, las cláusulas contractuales contrarias o peores respecto de las establecidas en el convenio colectivo son nulas, y se aplican las dictadas por el convenio (art. 9.1 ET).

Ejemplo de convenio colectivo 1

El VI Convenio colectivo general del sector de la construcción (BOE de 26 de septiembre de 2017) resulta de aplicación a todos los trabajadores (excepto personal de alta dirección) y empresas de construcción (incluyendo obra pública, conservación y mantenimiento de infraestructuras, canteras, comercio de la construcción mayoritario y exclusivista, etc.) en todo el territorio español. Estuvo vigente del 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2017, excepto algunas materias, que extendieron su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021.

Ejemplo de convenio colectivo 2

El Convenio colectivo interprovincial del sector de la industria de hostelería y turismo de Cataluña (DOGC de 29 de marzo de 2018) resulta de aplicación a todos los trabajadores (excepto el personal de alta dirección) y empresas dedicadas a hostelería (incluyendo el alojamiento turístico, restauración, *catering*, salas de fiestas, salones recreativos, etc.) de las provincias de Barcelona, Tarragona y Girona. Estuvo vigente del 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2019.

Un tipo de convenio colectivo que ha ganado protagonismo tras la reforma laboral de 2012 es el **convenio colectivo de empresa**, negociado entre una empresa o grupo de empresas y su correspondiente representación de trabajadores (comité de empresa, etc.). Desde 2012, el convenio de empresa **prevalece** sobre el de sector solo en las siguientes materias (art. 84.2 ET):

- La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la legislación estatutaria a los convenios de empresa.
- Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Artículos de interés

Consultad los artículos 82-92 del Estatuto de los trabajadores.

4. Características actuales de las relaciones laborales

A partir de la crisis del petróleo de los años setenta, las relaciones laborales empezaron a sufrir **cambios** provocados por la globalización, la tecnología, las medidas de flexibilidad y el desplazamiento progresivo del empleo desde la agricultura y la industria hacia los servicios y la producción de bienes inmateriales. Esto supuso el paso de un modelo de relaciones laborales caracterizado por el empleo a tiempo completo estable, sindicatos poderosos y un fuerte estado de bienestar a un modelo en el que predomina cada vez más el contrato temporal y a tiempo parcial, la facilidad de despido, la descentralización productiva, la negociación individual de condiciones de trabajo, etc.

En los siguientes subapartados veremos algunas de estas tendencias que caracterizan las actuales relaciones laborales.

4.1. El aumento de la flexibilidad

La **flexibilidad laboral** es un mecanismo para reducir requisitos legales en aspectos como la contratación de trabajadores, la indemnización por despido, el pago del salario, el cambio de funciones del trabajador, la subcontratación de tareas productivas, etc. Con ella se pretende aumentar el empleo a cambio de reducir derechos de los trabajadores y otros elementos que se considera que, por su **elevado coste**, perjudican la creación y el mantenimiento del empleo o impiden a la empresa ser competitiva en el mercado.

Podemos distinguir dos tipos principales de flexibilidad laboral: la interna y la externa.

La **flexibilidad interna** se refiere a la capacidad de realizar cambios dentro de la organización productiva, por ejemplo, en las funciones del puesto de trabajo (movilidad funcional, polivalencia), a la movilidad geográfica de trabajadores entre centros de trabajo de la empresa, a la variación de la jornada en función de las necesidades de la producción o a la moderación salarial.

Por su parte, la **flexibilidad externa** contempla la facilidad de contratar y despedir a trabajadores para adaptarse al mercado, así como el recurso a ETT y la externalización de servicios mediante la subcontratación de tareas con empresas especializadas o multiservicios (mantenimiento, transporte, limpieza, construcción, etc.).

Las últimas **reformas laborales de 2010 y 2012** aumentaron los mecanismos de flexibilidad laboral y provocaron cambios que no afectan solamente a la contratación, a los despidos o a la modificación de las condiciones de trabajo, sino también a la protección social, al papel institucional de los agentes

sociales y a las propias fuentes del derecho del trabajo. Por ello se dice que la flexibilidad provoca **precariedad**, esto es, la reducción de los niveles de protección y de estabilidad laboral de los trabajadores.

4.1.1. Las medidas de flexibilidad externa

Como medidas de flexibilidad externa tenemos, en primer lugar, la progresiva extensión de las causas de temporalidad que permiten la celebración de **contratos temporales**. También algunas modalidades de contrato de trabajo que precarizan las condiciones a cambio de facilitar la inserción laboral de determinados colectivos, como los trabajadores menores de treinta años.

A la vez que se permite esa flexibilidad a la hora de contratar, se **abarata el coste del despido** reduciéndose el montante de la indemnización mediante cambios en la normativa estatal. Asimismo, se han reducido los requisitos legales y la intervención de la autoridad laboral en los despidos individuales y colectivos, lo que conlleva su agilización y simplificación. Resulta menos costoso despedir a trabajadores que reducirles la jornada u otras medidas que mantienen el empleo en lugar de destruirlo.

Una tercera medida de flexibilidad externa es el recurso a las ETT o a la subcontratación de servicios. Las ETT se legalizaron en 1994 y son empresas cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, a trabajadores contratados por ella (art. 1 LETT), denominados *trabajadores en misión* o *trabajadores cedidos*. La empresa usuaria dirige la prestación de servicios de los trabajadores que, sin embargo, son remunerados y formados por la ETT (se reparten el papel de empresario entre ambas).

Por su parte, la **subcontratación** de obras y servicios constituye una práctica organizativa que permite a la empresa concertar con terceros ciertas tareas o labores propias de su ciclo productivo o imprescindibles para su correcto funcionamiento, de modo que un proceso de elaboración de bienes o prestación de servicios, más o menos complejo, quede fragmentado en procesos más simples. El principal riesgo para los trabajadores es la dificultad para determinar **responsabilidades** de todo tipo, tanto de la empresa principal como de la subcontratada. En ese sentido, el art. 42 ET establece una serie de obligaciones para los empresarios implicados (deberes informativos, sistemas de control de solvencia, etc.) y un mecanismo especial de responsabilidad solidaria entre empresario principal y subcontrata, respecto de las deudas salariales contraídas con los trabajadores.

La legislación y la jurisprudencia han ido, progresivamente, ampliando la actuación de este tipo de empresas.

4.1.2. Las medidas de flexibilidad interna

Existen numerosas medidas de flexibilidad interna a disposición de las empresas, que comentaremos a continuación:

- las relacionadas con el tiempo de trabajo
- la movilidad funcional y la polivalencia
- la movilidad geográfica
- la flexibilidad salarial

Las medidas de flexibilidad relacionadas con el **tiempo de trabajo** se orientan a modificar la jornada de trabajo en función de las necesidades organizativas o productivas.

La **jornada** de trabajo es el periodo de tiempo durante el que el trabajador desarrolla la prestación de servicios en el marco del contrato de trabajo.

La legislación laboral establece una jornada máxima de trabajo de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo y de promedio en cómputo anual (art. 34.1 ET), con normas específicas sobre límites horarios diarios, descansos entre jornadas y semanales, horas extraordinarias, etc. Además, existen sectores y trabajos con jornadas especiales más amplias o más reducidas (trabajadores del mar, transporte por carretera y ferroviario, comercio, hostelería, etc.).

Dentro de los límites legales, la determinación en cada caso de la jornada de trabajo corresponde a los convenios colectivos o contratos de trabajo, que podrán establecer jornadas equivalentes o inferiores a esos números legales pero no superiores. Normalmente se suele establecer una jornada máxima en forma de número de horas anuales.

Esta jornada de trabajo se puede flexibilizar en función de la actividad productiva de la empresa mediante la **distribución irregular de la jornada** (también denominada *bolsa de horas*). Esta distribución irregular se produce cuando las horas de trabajo varían de unas semanas a otras a lo largo del periodo de un año y debe acordarse mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa. En ausencia de pacto, la empresa puede distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 % de la jornada de trabajo (art. 34.2 ET), lo que otorga mayor poder al empresario en esta materia y fomenta esta medida de flexibilidad interna.

Asimismo, las últimas modificaciones del **contrato de trabajo a tiempo parcial** permiten que, en los casos más extremos (si hay pacto con el trabajador o lo permite el convenio colectivo), una jornada de veinte horas ordinarias a la semana (cuatro horas al día, de lunes a viernes, por ejemplo) pueda derivar en

una jornada de hasta treinta y ocho horas semanales si así le conviene a la empresa. Esto lo hace atractivo para el empresario y permite la proliferación de un tipo de empleo que dificulta la promoción profesional (ascensos), suele ser de escasa cualificación y cada vez se generaliza más ante la imposibilidad de encontrar empleos a tiempo completo. Deja así de ser una modalidad característica de perfiles concretos (mujeres, jóvenes, estudiantes) que la prefieren para compaginarla con otras actividades (formación, responsabilidades familiares).

En segundo lugar, tenemos las medidas de flexibilidad interna relacionadas con la **movilidad funcional** y la polivalencia. Respecto a esta última, el artículo 22.4 ET permite, previo acuerdo específico entre las partes, encargar al trabajador la realización de funciones pertenecientes a dos o más grupos profesionales (**pacto de polivalencia**), de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.

En tercer lugar, la **movilidad geográfica** de trabajadores, es decir, la posibilidad de trasladarlos o desplazarlos a otros centros de trabajo, se ha ampliado desde 2012 con la desaparición de la intervención obligatoria de la autoridad laboral y la disminución de los plazos de preaviso. Esta medida facilita al empresario la distribución de su plantilla entre los centros que más le convenga, así como cerrar los que no le interese mantener.

Por último, encontramos las medidas de **flexibilidad salarial** y de otras condiciones de trabajo. Las primeras permiten aumentar la parte variable del salario en función de la productividad, así como inaplicar las tablas salariales del convenio colectivo (*descuelgue del convenio*) si la empresa lo justifica y cumple ciertos requisitos legales (art. 82.3 ET). Esta inaplicación puede darse también en relación con otras **condiciones de trabajo**, como la jornada, el horario, sistemas de trabajo, funciones, etc. Estas medidas flexibilizadoras pretenden posibilitar la adaptación de las condiciones laborales a las circunstancias sobrevenidas que concurren en una empresa después de la aprobación del convenio colectivo, ante el riesgo de que el mantenimiento de tales condiciones pueda poner en peligro la estabilidad de la empresa.

Las medidas de flexibilidad interna requieren acudir a procedimientos más complejos que los correspondientes a algunas medidas de flexibilidad externa, por ejemplo, el despido colectivo. Por lo tanto, puede decirse que con las últimas reformas legales se ha buscado favorecer el despido antes que otras medidas de flexibilidad más acordes con la conservación de los empleos.

4.1.3. La flexiseguridad

Como hemos visto, la flexibilidad reduce la estabilidad y antigüedad en un mismo puesto de trabajo y en una misma empresa por la facilidad/posibilidad de contratar y despedir según las condiciones del mercado. Además, provoca inestabilidad en los salarios por la flexibilidad en las remuneraciones según las condiciones del mercado a cambio de mantener el empleo. En cuanto a la

Lectura recomendada

M. T. Igartua Miró (2014). «Crítica a un nuevo derecho del trabajo al servicio de la flexibilidad y subordinado al crecimiento, la competitividad y el empleo». *Revista Derecho Social y Empresa* (núm. 2, págs. 115-148).

polivalencia, aumenta la capacidad de poder sustituir a los trabajadores por otros y, por lo tanto, puede aumentar la competencia entre ellos. Se estima, también, que las medidas de flexibilidad han debilitado la capacidad colectiva de negociación de los trabajadores y la sindicación.

Frente a la flexibilidad, se intenta desde la Unión Europea y el Estado favorecer la **flexiseguridad**, esto es, mecanismos que proporcionan protección social al desempleado y que permiten la transición rápida entre empleos (orientación, formación, intermediación, subsidios, etc.). Se trata de **compensar** la facilidad de despido y la elevada temporalidad con el fin de evitar la precariedad.

Lectura recomendada

F. Valdés Dal-Ré; J. Lahera Forteza (2010). *La flexiseguridad laboral en España. Documento de trabajo 157/2010*. Madrid: Fundación Alternativas.

4.2. La huida del derecho del trabajo

Cada vez más empresarios intentan una *huida* del derecho del trabajo para buscar formas de obtener prestaciones de servicios sin proceder a una contratación laboral y evitar la aplicación del ET y otras normas laborales. Esto se concreta en la figura de los falsos autónomos y la cesión ilegal de trabajadores.

4.2.1. Los falsos autónomos

En España, el número de trabajadores autónomos ha proliferado por las medidas de fomento del autoempleo promovidas desde 2013 (la más destacable es la tarifa plana de cotización). Esto ha provocado que se utilice fraudulentamente a estos trabajadores, ya que se recurre a una relación mercantil o civil en lugar de formalizar una contratación como trabajadores por cuenta ajena (relación laboral), de manera que se simula una relación no laboral. En este sentido, para saber si estamos ante una auténtica relación laboral hay que atender a **dos premisas**:

1) La naturaleza del contrato es la que le corresponde por su contenido y no por el nombre o condición que las partes le atribuyan.

2) El contrato es de trabajo si los servicios o actividades se prestan en las condiciones exigidas por el artículo 1.1 ET, es decir, bajo las **notas esenciales de laboralidad** explicadas en el subapartado 2.1.

Por lo tanto, deben analizarse las condiciones materiales en las que se prestan realmente dichos servicios y contrastarse con las notas esenciales. La ITSS desempeña un papel importante en la detección de estas situaciones difíciles de controlar.

4.2.2. La cesión ilegal de trabajadores

Otra forma extendida de evitar obligaciones laborales es cederse trabajadores entre empresas de manera ilegal. Esto ocurre cuando se produce alguna de las siguientes circunstancias:

- El objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limita a una **mera puesta a disposición** de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa principal o cesionaria.
- 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 su actividad.
 - No ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.
- Cuando una ETT celebra contratos con una empresa incumpliendo su normativa, por ejemplo, para proveer de trabajadores temporales a una empresa que los dedica a cubrir puestos de trabajo indefinidos.

Nos encontramos, así, ante el caso de un **empresario real** (empresa principal) que se beneficia del resultado efectivo de la prestación del trabajador y que ejerce realmente el poder de dirección, y que sustituye al **empresario ficticio** que ha formalizado el contrato de trabajo (subcontrata o ETT que actúa fuera de la ley). Un ejemplo de ello sería el de empresas subcontratistas que carecen de instalaciones propias, patrimonio, medios materiales de producción y de su propia plantilla (*empresas aparentes o pantalla*).

Según la jurisprudencia, debe analizarse cada caso y buscar los indicios de la cesión ilegal. Es decir, comprobar si existe:

- Una justificación técnica de la subcontrata, la autonomía de su objeto y la aportación de medios de producción propios (STS de 19 de enero de 1994).
- Una realidad empresarial de la subcontrata manifestada a través de los datos de carácter económico, como el capital, el patrimonio, la solvencia, una estructura productiva, etc. (STS de 16 de junio de 2003 y de 14 de marzo de 2006).

Mediante estas prácticas, las empresas pretender **evitar sus responsabilidades** salariales o indemnizatorias (por ejemplo, contratando a trabajadores mediante empresas pantalla o interpuestas que son insolventes). Además, reducen artificialmente el número de trabajadores en plantilla, lo que afecta a la obligación de tener un comité de empresa, por ejemplo.

Para proteger al trabajador, el artículo 43 ET establece una serie de garantías para los trabajadores afectados por la cesión ilegal.

Artículos de interés

Consultad el artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

4.3. Tecnología y relaciones laborales

Los cambios tecnológicos han modificado las relaciones laborales en algunos aspectos, entre los cuales destacan la necesidad de establecer unos derechos digitales de los trabajadores, la posibilidad del teletrabajo y la prestación de servicios a través de la economía de plataformas.

4.3.1. Los derechos digitales de los trabajadores

Las nuevas tecnologías, especialmente las TIC, han mejorado las necesidades productivas y organizativas de las empresas. Así, de los primeros teléfonos, telefaxes y fotocopiadoras se ha pasado al uso habitual de ordenadores, internet, correo electrónico, cámaras de videovigilancia, dispositivos GPS, chips de control de mercancías, etc. No obstante, estos avances también han provocado **colisiones con los derechos de los trabajadores**, en especial los derechos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones. Esto ocurre, por ejemplo, cuando se controla el ordenador que la empresa proporciona a los trabajadores o cuando se supervisa el trabajo mediante cámaras de videovigilancia. También se han visto afectados derechos laborales de índole colectiva, como el uso del correo electrónico de la empresa para enviar información sindical.

La Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD) desarrolla lo dispuesto en el artículo 20bis ET sobre los derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión digital. Su contenido es el siguiente:

- Derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales proporcionados por el empresario:
 - El empresario solo puede acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores para controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y garantizar la integridad de dichos dispositivos.
 - El empresario, junto con los representantes de los trabajadores, debe establecer **criterios de utilización** de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de la intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente.
 - El acceso por el empresario al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requiere que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores.

Artículos de interés

Consultad los artículos 88-91 de la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

- Los trabajadores deben ser informados de estos criterios de uso, lo que suele hacerse en un anexo al contrato de trabajo.
- Derecho a la intimidad frente al uso de **dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos**:
 - El empresario podrá tratar las imágenes obtenidas mediante sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores, pero antes habrá de **informar**, de forma expresa, clara y concisa y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida. Esto suele hacerse en un anexo al contrato de trabajo.
 - En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores, se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos un **dispositivo informativo visible** (cartel, pantalla) de la existencia de un tratamiento de datos y la forma de ejercer los derechos relacionados.
 - No se admite la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores (vestuarios, aseos, comedores y análogos).
 - La utilización de sistemas para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y resto de las garantías indicadas anteriormente.
- Derecho a la intimidad ante la utilización de **sistemas de geolocalización**: el empresario podrá tratar los datos obtenidos mediante sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores, pero antes habrá de informar, de manera expresa, clara e inequívoca y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Esto suele hacerse en un anexo al contrato de trabajo.
- Derecho a la **desconexión digital**:
 - Se trata de un derecho para garantizar, fuera del tiempo de trabajo establecido, el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como a la intimidad personal y familiar de los trabajadores.
 - El ejercicio de este derecho debe atender a la naturaleza y objeto de la relación laboral y **se regula mediante negociación colectiva** o, en su defecto, mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
 - Implica la elaboración de una política interna dirigida a trabajadores y directivos en la que se definan las modalidades de ejercicio del derecho

a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

4.3.2. El teletrabajo

En 2012 se incluyó el **teletrabajo o trabajo a distancia** en el artículo 13 ET sustituyendo al denominado *trabajo a domicilio*. Las TIC son el elemento que define este tipo de prestación de servicios, que se realiza de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de **modo alternativo** a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

El teletrabajo aporta múltiples **ventajas** tanto a la empresa como al trabajador. A la empresa le supone un ahorro en costes (de locales, mantenimiento, energéticos, etc.), una posibilidad de llegar a nuevos clientes con nuevos servicios, contar con trabajadores más satisfechos y comprometidos con la empresa, etc. Por su parte, al trabajador le permite ahorros en desplazamientos, mayor comodidad o libertad en el trabajo, facilidad de conciliar su vida laboral y personal, etc.

No obstante, el teletrabajo también implica algunas **desventajas**, que pueden afectar a los derechos de los trabajadores. Por ese motivo, la legislación estipula que los teletrabajadores tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en él de manera presencial. Especialmente debe garantizarse:

- La igualdad en la retribución.
- El acceso efectivo a la formación profesional a fin de favorecer su promoción o ascenso.
- El derecho a ser informados de la existencia de puestos de trabajo vacantes de tipo presencial en la empresa.
- La prevención de riesgos laborales, especialmente los de carácter psicosocial relacionados con el uso de las TIC (fatiga informática).
- El derecho a la desconexión digital (art. 88 LOPDGDD).
- El derecho de representación colectiva (subapartado 2.3).

4.3.3. Prestación de servicios a través de la economía de plataformas digitales

El término **economía de las plataformas** (también conocido como *economía colaborativa*, *on-demand economy*, *gig economy*, *sharing economy* o *collaborative economy*) se refiere a un fenómeno reciente que está afectando a las relaciones laborales y que se caracteriza por tres elementos:

Lectura recomendada

A. Valenciano Sal (2012). «El teletrabajo, ¿un nuevo sistema de organización del trabajo?». *Revista de Información Laboral* (núm. 5, págs. 9-22).

- 1) Digitalización y desmaterialización del ofertante de los bienes o servicios.
- 2) Capacidad tecnológica para poner en contacto con inmediatez al demandante de un bien o servicio con un colectivo potencial de ofertantes.
- 3) Delegación de decisiones empresariales a programas informáticos que pueden realizar razonamientos programados de rendimiento y calidad de servicio y ejecutar estas decisiones en la plataforma, con consecuencias contractuales para la plataforma, el prestador y el receptor.

La forma de trabajo derivada de la economía de plataformas digitales que más ha afectado al ámbito laboral es el **trabajo bajo demanda vía aplicaciones móviles** (*work on-demand*). La plataforma digital ofrece y asigna actividades relacionadas con trabajos tradicionales (transporte, limpieza, lavandería personal, tareas administrativas, reparación de aparatos electrónicos, cocineros a domicilio, guías turísticos, servicios médicos, asesoría legal, etc.) mediante el uso de aplicaciones móviles que garantizan unos estándares mínimos de calidad en el servicio y la selección de la mano de obra.

Se trata de una **externalización extrema** de la actividad empresarial, a partir de la atomización del proceso productivo en pequeñas unidades (de la menor duración posible) y su ejecución de forma autónoma e independiente del conjunto. Esta descentralización productiva, además, se configura en forma de llamamiento, convocatoria u *open call* (exigiendo que el número de prestadores del servicio sea suficientemente amplio para poder atender toda la demanda) y, además, la contratación se efectúa en el momento exacto en el que se produce la solicitud del servicio.

Si bien el trabajo bajo demanda implica riesgos relacionados con la calidad del empleo, el tiempo de trabajo, la protección social de los trabajadores, la salud y seguridad laboral, la acción colectiva, etc., el mayor problema reside en la intención de estas plataformas digitales de **huir del derecho del trabajo**. Recurren a la figura del falso autónomo evitando la contratación o relación laboral, pues se trata de un modelo de negocio inviable si se le aplican los costes asociados al respeto de la legislación laboral. Se ha dictaminado por algunos tribunales y por la ITSS que ciertas plataformas que prestan servicios de transporte de personas o de reparto de mercancías actúan como auténticos empleadores, por lo que la relación con sus trabajadores cumple con las notas esenciales de la relación laboral.

No obstante, el debate sigue abierto y se proponen nuevas categorías conceptuales (*trabajador independiente*) o la necesidad de crear a nivel interno una relación laboral de carácter especial (apartado 2).

4.4. Igualdad en las relaciones laborales

Con la incorporación de la **mujer** al mercado de trabajo tradicionalmente masculinizado, se detectó la necesidad de garantizar la igualdad retributiva entre sexos para evitar el *dumping social* en la UE. Posteriormente, se asumió la igualdad de oportunidades y el derecho a no ser discriminado desde una perspectiva más social y menos económica, y se amplió además a **diferentes colectivos** históricamente perjudicados en el ámbito laboral.

La UE se ha caracterizado por dictar las normas más importantes en relación con la igualdad en el empleo:

- Directiva 2006/54, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación
- Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (religión, convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual)
- Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio, sobre aplicación del principio de igualdad de trato a las personas independientemente de su origen racial o étnico

En España, la Directiva 2006/54 fue transpuesta mediante la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), que ha establecido, entre otras obligaciones empresariales, la elaboración de **planes de igualdad** en los siguientes supuestos:

- Empresas de más de 50 trabajadores.
- Empresas cuyo convenio colectivo aplicable así lo establezca.
- Empresas que voluntariamente así lo deseen, previa consulta con los representantes de los trabajadores.
- Cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

Lectura recomendada

I. Beltrán de Heredia Ruiz (2018). «Economía de las plataformas (*platform economy*) y contrato de trabajo». Ponencia presentada en las XXIX Jornadas Catalanas de Derecho Social (Barcelona, 8 y 9 de marzo).

Un **plan de igualdad** es «un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo» (art. 46.1 LOI).

El plan de igualdad es una manifestación de la negociación colectiva y debe ser **negociado** con los representantes de los trabajadores. Además, tanto el comité de empresa como los delegados de personal tienen el deber de vigilancia y el derecho a recibir información sobre la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

En relación con el colectivo de las **personas con discapacidad**, existe una cuota de reserva del 2 % de los puestos de trabajo en empresas con 50 o más trabajadores (art. 42 del Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social).

Otras medidas relacionadas con la igualdad que han ido instaurándose y mejorándose a lo largo del tiempo son, entre otras:

- Las reducciones de jornada para atender necesidades familiares.
- El permiso o reducción de jornada por lactancia (art. 37.4 ET).
- La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de un menor (arts. 45.1 y 48.4 ET).
- La suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses (art. 45.1 ET).
- Prestaciones de la Seguridad Social relacionadas con las medidas anteriores.
- Protección contra el acoso sexual y discriminatorio.

Ejercicios de autoevaluación

1. ¿Cuáles son las notas esenciales de la relación laboral?
2. ¿Qué diferencia hay entre un delegado de personal y un comité de empresa?
3. ¿Qué es una organización empresarial o patronal?
4. Ordenad las siguientes fuentes de derecho del trabajo por orden jerárquico: contrato de trabajo, Constitución española, convenio colectivo, tratado internacional, directiva, Estatuto de los trabajadores.
5. ¿Cuáles son los derechos digitales de los trabajadores?
6. ¿Qué es el teletrabajo?
7. ¿Qué es la flexiseguridad?
8. ¿Qué es un plan de igualdad?

Solucionario

Ejercicios de autoevaluación

1. Voluntariedad y libertad, ajenidad, subordinación y dependencia, remuneración salarial.
2. El delegado de personal solo puede elegirse en empresas de menos de 50 trabajadores.
3. Es una organización representativa del conjunto de los intereses de orden económico y de orden laboral de los empresarios. Debe tener un funcionamiento democrático y se fundamenta en el derecho de asociación.
4. Directiva, Constitución española, tratado internacional, Estatuto de los trabajadores, convenio colectivo, contrato de trabajo.
5. Derecho a la desconexión digital y derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales proporcionados por el empresario, ante el uso de sistemas de geolocalización y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y grabación de sonidos.
6. Es el trabajo que se realiza de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.
7. Son mecanismos que proporcionan protección social al desempleado y que permiten la transición rápida entre empleos (orientación, formación, intermediación, subsidios, etc.) pretendiendo compensar la facilidad de despido y la elevada temporalidad con la finalidad de evitar la precariedad.
8. Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Abreviaturas

art. Artículo

BOE Boletín Oficial del Estado

CC. AA. Comunidades autónomas

CE Constitución española de 1978

DOGC Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya

ET Estatuto de los trabajadores

ITSS Inspección de Trabajo y Seguridad Social

LETT Ley de empresas de trabajo temporal

LOI Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

LOLS Ley orgánica de libertad sindical

LOPDGDD Ley orgánica de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales

SEPE Servicio Público de Empleo Estatal

STC Sentencia del Tribunal Constitucional

STS Sentencia del Tribunal Supremo

TIC Tecnologías de la información y de la comunicación

UE Unión Europea

Bibliografía

Beltrán de Heredia Ruiz, I. (2018). «Economía de las plataformas (*platform economy*) y contrato de trabajo». Ponencia presentada en las XXIX Jornadas Catalanas de Derecho Social (Barcelona, 8 y 9 de marzo). <<http://www.iuslabor.org/jornades-i-seminaris/ponencias/any-2018/>>

Constitución española (BOE de 29 de diciembre de 1978).

Gala Durán, C; Beltrán de Heredia Ruiz, I. (2011). *Derecho del Trabajo*. Barcelona: Editorial Huygens.

Guía de contratos del Servicio Público de Empleo Estatal. <https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/guia_contratos.pdf>

Igartua Miró, M. T. (2014). «Crítica a un nuevo derecho del trabajo al servicio de la flexibilidad y subordinado al crecimiento, la competitividad y el empleo». *Revista Derecho Social y Empresa* (núm. 2, págs. 115-148).

Kohler, H.; Martín Artiles, A. (2010). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta Publicaciones.

Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (BOE de 2 de junio de 1994).

Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical (BOE de 8 de agosto de 1985).

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE de 23 de marzo de 2007).

Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (BOE de 6 de diciembre de 2018).

Martín Valverde, A.; Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F.; García Murcia, J. (2018). *Derecho del Trabajo* (27.^a ed.). Madrid: Tecnos.

Purcalla Bonilla, M. A.; Jordà i Fernández, A. (2007). *Las relaciones laborales en España hasta la Constitución de 1978*. Madrid: Dykinson.

Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE de 3 de diciembre de 2013).

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 (BOE de 24 de octubre de 2015).

Sanchis, E. (2011). *Trabajo y paro en la sociedad postindustrial*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Valdés Dal-Ré, F.; Lahera Forteza, J. (2010). *La flexiseguridad laboral en España. Documento de trabajo 157/2010*. Madrid: Fundación Alternativas.

Valenciano Sal, A. (2012). «El teletrabajo, ¿un nuevo sistema de organización del trabajo?». *Revista de Información Laboral* (núm. 5, págs. 9-22).