



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 28 MARZO 2010

“EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES”

AUTORÍA ANA MARÍA RAMÍREZ GALIANO
TEMÁTICA RECURSOS HUMANOS
ETAPA CICLO FORMATIVO DE GRADO SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Resumen

Los alumnos deben conocer el marco legal en el que se mueven cuando trabajan en el área de recursos humanos de una empresa. Además, deben saber manipularlo y dónde buscar la información que necesiten en un momento determinado. Estos conocimientos serán una herramienta de trabajo indispensable en el trabajo diario de un profesional de los recursos humanos, puesto que los convenios cambian constantemente.

Palabras clave

- Convenio
- Jornada
- Laboral
- Derechos
- Sindicato
- Marco legal
- Estatuto



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 28 MARZO 2010

1. EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES: CONOCIMIENTOS BÁSICOS

Durante las clases teóricas desarrolladas en el aula, el profesor debe transmitir a los alumnos una serie de conocimientos mínimos. Como profesores, esperamos que los alumnos-as desarrollen una serie de capacidades que sirvan de guía al proceso y que proporcionen criterios para su evaluación. A continuación, describiremos con detalle los conocimientos que se exigen en este tema.

1.1. Tipos de jornadas laborales.

La relación laboral es una relación de duración continuada, que nace para durar en el tiempo. El trabajador asume por el contrato la obligación de prestar un servicio durante un tiempo determinado o indefinido, que puede prolongarse durante días, meses o años, pero que no puede desarrollarse de forma ininterrumpida por lo que se establecen unos límites a esa dedicación del hombre al trabajo. El Derecho del trabajo regula la jornada laboral. Existen diversos tipos de jornadas laborales que se dividen básicamente en dos grupos: jornada común u ordinaria y jornadas especiales:

- **Jornada legal:** La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo son 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de 9 horas de trabajo efectivo, sin embargo, se podrá fijar en convenio colectivo una jornada diaria mayor, con el límite de 12 horas diarias, tiempo mínimo de descanso entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente. El total anual ordinario de horas no puede superar el resultado de multiplicar 40 por el número de semanas hábiles al año, en lo que exceda las horas serán extraordinarias y sujetas a sus condiciones y límites.
- **Jornada continuada y jornada partida:** La jornada es continuada cuando se trabajan 6 horas seguidas con un descanso mínimo de 15 minutos. La jornada partida es aquella en la que se trabaja menos de 6 horas de forma continuada, normalmente se divide en 2 partes separadas por el tiempo dedicado a la comida del mediodía.
- **Jornadas especiales:** Se trata de jornadas especiales porque afectan a determinados sectores productivos y a algunos tipos de trabajo que, en caso de prolongar la jornada laboral por encima de ciertos límites pudiera verse afectada la seguridad y la salud de los trabajadores. La excepcionalidad de este tipo de jornadas está en que pueden producirse ampliaciones o limitaciones de la jornada máxima legal. Por ejemplo podrá ampliarse la jornada de los empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes ferroviarios. Podrá reducirse el tiempo de trabajo efectivo en trabajos expuestos a riesgos ambientales (trabajo en el campo, en el interior de minas, en la construcción y obras, en cámaras frigoríficas o de congelación).



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 28 MARZO 2010

1.2. Marco legal del trabajador.

La legislación laboral en España es un conjunto de normas jurídica que delimitan las condiciones de trabajo en España. Las leyes vigentes en España están delimitadas por lo que dispone la Constitución Española, el Estatuto de los trabajadores y la Ley 31/1995, del ocho de noviembre de prevención de riesgos laborales y los decretos, leyes y normas jurídicas que los desarrollan.

1.3. Derechos de representación colectiva y reunión.

El estatuto de los trabajadores establece que la representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de cincuenta y más de diez trabajadores fijos, corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores fijos, si así lo decidieran éstos por mayoría. Los trabajadores elegirán mediante sufragio libre, secreto y directo los delegados de personal en la cuantía siguiente: hasta treinta trabajadores, uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres.

Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan y formulando reclamaciones ante el empresario, la autoridad laboral o las entidades gestoras de la Seguridad Social, según proceda, sobre el cumplimiento de las relativas a higiene y seguridad en el trabajo y Seguridad Social.

1.4. Tipos de sindicatos y sus procedimientos.

Los sindicatos son instrumentos de incorporación de los trabajadores en la lucha por la defensa de sus intereses y la elevación de sus condiciones de vida, al tiempo que ayudan a la formación de una clase obrera organizada y combativa. Estas luchas reivindicativas –desde el aumento de salarios, pasando por las demandas de reducción de la jornada de trabajo, hasta la participación en la ganancia y la cogestión- son el punto de partida para que la clase obrera asuma su papel protagónico en la lucha por la liberación y llegue a un cierto grado de autonomía y organización, logrando una percepción directa de su valor cuantitativo, especialmente en las luchas federativas y confederativas en el seno de las organizaciones sindicales. Podemos destacar los siguientes tipos de sindicatos:

- Sindicato de Empresas: Es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa.
- Sindicato Interempresa: Es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos.
- Sindicato de trabajadores independientes: Es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 28 MARZO 2010

- Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: Es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.
- Sindicato de Industria: Agrupación en un sólo sindicato de trabajadores pertenecientes a una industria determinada, sin considerar profesión, oficio o especialidad.
- Sindicato de Oficio: Agrupación en un solo sindicato de trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, sin consideración de industria o empresa.

1.5. Estructura, contenido y duración de un convenio colectivo.

Los convenios colectivos tienen que contener acuerdos que respeten la legislación laboral vigente en todos sus extremos. Como cláusula de inaplicación, se marcan acuerdos que sean contrarios a las leyes. Siguiendo esa premisa, se pueden regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales. Además se pueden incluir procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en situaciones de movilidad geográfica, modificaciones sustanciales en los acuerdos de trabajo, suspensiones de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor y causas de despido colectivo.

La duración de un convenio colectivo será la que se pacte entre las partes, bien como duración global, bien como duración de determinados bloques. Es habitual negociar convenios con duraciones de 3 años pero con bloques de revisión en materia salarial anuales. Si no existe pacto sobre duración en el convenio, éste se entiende prorrogado por años hasta que una de las partes firmantes del mismo denuncie su cese.

En el momento que un convenio colectivo pierde su vigencia, las cláusulas obligaciones dejan de ser de obligado cumplimiento. Existe derogación tácita del convenio anterior al realizar la aprobación del siguiente convenio, salvo en las cláusulas que se refleje expresamente que se mantienen las condiciones anteriores.

1.6. Ámbito de actuación del Estatuto de los trabajadores.

A diferencia de las precedentes leyes sobre Contrato de Trabajo de 1931 y 1944, pero siguiendo la pauta marcada en la Ley de Relaciones Laborales, la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores (ET), comienza su articulado con una cláusula general destinada a delimitar su ámbito subjetivo. De este modo, y conforme establece el primer apartado de su art. 1, dicha ley «será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario». Esta fórmula, en la que son reconocibles las clásicas notas definidoras de la relación laboral –trabajo voluntario, personal, dependiente, por cuenta ajena y retribuido es, en realidad, la trasposición legal de la caracterización que del contrato de trabajo habían



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 28 MARZO 2010

hecho la jurisprudencia y la doctrina durante los años sesenta y setenta del pasado siglo para comprender su singular naturaleza; especialmente, y tras la promulgación de la Ley 21/1962, de 21 de julio, para resolver las dudas suscitadas por la relación de trabajo de los llamados profesionales liberales.

Pese a este sustrato jurisprudencial, la variedad de matices con que se manifiestan las relaciones de cooperación social basadas en el trabajo hace que en la práctica la calificación del contrato de trabajo y su distinción de los modelos contractuales adyacentes no sea tarea sencilla. Y, por tanto, que la función integradora de la definición legal que corresponde a los Jueces y Tribunales sigue siendo muy necesaria; más aún en la medida en que la realidad social subyacente al contrato de trabajo es esencialmente dinámica y, como demuestra lo acontecido en los últimos veinticinco años, muy adaptable a la transformaciones del sistema productivo.

1.7. Conocimientos adquiridos.

Tras la exposición teórica de los temas anteriormente expuestos, los alumnos habrán adquirido los siguientes conocimientos:

- Reconocimiento de los distintos tipos de jornada laboral, así como sus correspondientes vacaciones...
- Justificación de la representación sindical de los trabajadores.
- Discriminación de los tipos de sindicatos y análisis de sus procedimientos.
- Comprensión de los contenidos del convenio.
- Manipulación de convenios colectivos.
- Valoración de la importancia de conocer la estructura de los convenios colectivos.
- Interés por conocer su influencia.
- Apreciación de la aplicación práctica de lo aprendido.
- Interés por conocer la forma de proceder del sindicato así como los servicios que nos pueden ofrecer.

2. ACTIVIDADES EN EL ÁULA

El desarrollo puramente teórico no es efectivo para fijar los conocimientos. Por eso, proponemos una serie de actividades en el aula que ayudarán a que el alumno asimile mejor los conceptos explicados. A continuación describimos cronológicamente las actividades que consideremos más oportunas.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 28 MARZO 2010

2.1. Motivación y conocimientos previos.

La primera actividad que realizaremos en el aula será una tormenta de ideas. Esto nos dará un indicativo de lo que los alumnos saben o creen que saben del tema que estamos tratando, en este caso el estatuto de los trabajadores. Para ayudar a que los alumnos puedan participar realizaremos las siguientes preguntas:

- ¿Qué es el estatuto del trabajador?
- ¿Qué son los sindicatos?
- ¿Qué sindicatos conocéis?
- ¿Qué tipo de información contienen los estatutos de los trabajadores?

2.2. Actividades de desarrollo

Para conocer un tema no sólo hay que tener los conocimientos sino que hay que saber aplicarlos. En este apartado proponemos algunas actividades para afianzar los conocimientos adquiridos hasta ahora. A continuación se presentan cuatro posibles actividades que se pueden realizar en clase:

- Exposición teórica de los contenidos: llevaremos a cabo una exposición oral de los contenidos, haciendo preguntas a los alumnos para comprobar el grado de atención de los mismos, así como aclaración de dudas que puedan surgir durante la exposición. Iremos alternando preguntas de lo que se acaba de explicar y de anteriores explicaciones, para que los conocimientos no queden en el olvido.
- Afianzaremos los conocimientos con ejercicios sobre el tema que se corregirán en clase o bien se entregarán para la evaluación. Algunas cuestiones a desarrollar podrían ser las siguientes:
 - Tipos de jornada laboral y problemática.
 - Tipos de sindicatos y diferencias
- Trabajar en pequeños grupos varios convenios colectivos y exponer al resto sus puntos claves.
- Elaboración de un informe con los apartados más importantes de un convenio. Para que sea más ameno haremos el juego de las tarjetas. En cada tarjeta se pondrán las diferentes partes del convenio, luego se barajarán y se repartirán entre los alumnos. Cada uno de ellos expondrá su carta al resto y se unirán después hasta conseguir la forma adecuada.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 28 MARZO 2010

2.3. Actividades de síntesis

Para la realización de esta actividad explicaremos un supuesto práctico que nos dará una situación que podría ser real. A partir de éste, realizaremos algunos ejercicios que permitirán que los alumnos se enfrenten a una situación lo más parecido posible a la realidad. A continuación proponemos un posible supuesto práctico:

Un empresario de la construcción tiene a varios asalariados. A esta cuadrilla de trabajadores les ha sido asignada la realización de una obra de un edificio de varios pisos de altura. Los empleados trabajan diez horas diarias de lunes a viernes. Ellos mismos se proveen de su ropa y de su material de trabajo. Tienen dos semanas de vacaciones remuneradas. La mayoría de trabajadores aunque tienen conocimientos y experiencia están contratados como peones.

Con el Estatuto de los trabajadores explica:

- Cómo debería ser el salario de los trabajadores.
- Qué vacaciones deberían tener los trabajadores.
- ¿Deberían tener que proveerse su propio material de trabajo?
- ¿Qué elementos de seguridad deberían tener para poder realizar esta obra?

2.4. Evaluación y recuperación

La evaluación del alumno se hará de varias formas, en primer lugar llevaremos a cabo una evaluación inicial con la tormenta de ideas que nos dará una noción de los conocimientos que los alumnos tienen sobre el tema. Además haremos una evaluación continua de la evolución del conocimiento y actitud de los alumnos que tienen en clase. La evaluación final del tema se hará con los resultados de pruebas abiertas y los trabajos entregados, junto con las notas de la evolución continua y siempre siguiendo los criterios de evaluación que son:

- Reconocer las fuentes del Derecho Laboral.
- Diferenciar la jerarquía de las normas laborales.
- Señalar posibles conflictos entre normas.
- Enumerar los principios del Derecho laboral y su aplicación.
- Reconocer los órganos laborales.
- Discriminar las distintas normas laborales.

La prueba final que comentábamos anteriormente podría tratarse de la siguiente:

- Enumera y define brevemente las partes de un convenio colectivo.
- Analiza el procedimiento de un sindicato.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 28 MARZO 2010

- Elabora un esquema resumen con los diferentes tipos de sindicatos: similitudes, diferencias, organización...

Como complemento a esta prueba escrita, se entregaran los trabajos de investigación que se habrán propuesto en clase.

Para los alumnos que no hayan superado la asignatura con éxito en esta primera evaluación o que quieran mejorar su calificación, propondremos:

- Por un lado una prueba abierta escrita. Un posible ejemplo podría contener las siguientes cuestiones:
 - Elabora un cuadro comparativo entre los convenios colectivos de la construcción y el de comercio.
 - Explica brevemente a los derechos de representación colectiva.
 - Analiza el ámbito de actuación de un convenio colectivo cualquiera.
- Por otro lado, se podría proponer la búsqueda de información a través de Internet, libros, revistas, etc. Esta información podría plasmarse en un trabajo y, siempre que sea posible, será expuesto en clase para que el resto de alumnos también se vea beneficiado de esta nueva información complementaria.

3. ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES

Para esta unidad podríamos plantear varias actividades extraescolares. Una de ellas podría ser una visita al Juzgado de lo Social para obtener información sobre los diferentes aspectos de su funcionamiento. Después en el aula y cuando estemos debatiendo sobre el tema propuesto haremos referencia a esta visita y contrastaremos opiniones.

4. BIBLIOGRAFÍA

- www.mtas.es
- www.csi-csif.es
- www.convenios.juridicas.com
- Del Rey Guanter, S. "El estatuto de los trabajadores". Ed. La Ley.
- Zaragoza, A. "Pactos sociales, sindicatos y patronal en España". Ed. Siglo XXI.
- Miguélez, F. "Las relaciones laborales en España". Ed. Siglo XXI.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 28 MARZO 2010

Autoría

- Nombre y Apellidos: Ana María Ramírez Galiano
- Centro, localidad, provincia: Málaga
- E-mail: amrgjm@hotmail.com