

AC 09 16

Buenas noches, este es el programa para los mayores de 25 años que aspiran a ingresar en la Universidad Nacional de Educación a Distancia, AccesoUNED. Hoy nociones jurídicas básicas, tema 28 Derecho del Trabajo y tema 29 Derecho Penal. Estamos de lunes a viernes entre 11 y 11 y media de la noche aproximadamente, una hora menos en Canarias, en Radio Nacional de España, Radio 3 en Frecuencia Modulada y otras emisoras de la red de Radiocadena Española.

Hoy vamos a ocuparnos de dos nuevas ramas del Derecho, el Derecho del Trabajo tema 28 y el Derecho Penal tema 29. Es el último programa sobre ramas del Derecho, estamos llegando al final del curso y de la asignatura y en los siguientes programas ya nos ocuparemos de la última parte del libro que da título a toda la asignatura, lo que entendemos que son las nociones o conceptos jurídicos básicos. Por cierto que el tema 27 sobre el Derecho Internacional es sencillo y lo preparáis por vuestra cuenta.

El próximo día empezaremos entonces con la séptima unidad didáctica. Comenzamos por el Derecho del Trabajo. El objeto de estudio del Derecho del Trabajo no es cualquier clase de trabajo, sino el trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre, remunerado y dependiente.

La institución contractual típica del Derecho del Trabajo es el contrato individual de trabajo, que el artículo primero del Estatuto de los Trabajadores define como aquel que liga a un trabajador con un empleador o empresario, de modo voluntario, siendo los servicios laborales retribuidos y por cuenta ajena. El empleador o empresario puede ser tanto una persona física como jurídica. No son objeto de un contrato de trabajo las prestaciones personales obligatorias, por ejemplo el servicio militar es una prestación personal obligatoria.

Tampoco los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia, buena vecindad o los trabajos familiares. Hay dos polos entonces en el contrato de trabajo, dos sujetos, el trabajador de una parte que cede los frutos de su trabajo y el empresario de otra que hace suyos los frutos de la actividad del trabajador, por la que le remunera y que persigue un lucro o beneficio. Una persona jurídica no puede ser sujeto del contrato de trabajo como trabajador, aunque sí como empleadora o empresario.

Se tiene plena capacidad para firmar un contrato de trabajo como trabajador desde la mayoría de edad, es decir, desde los 18 años. También los mayores de 16 que no hayan cumplido los 18 y que vivan independientemente por tener el consentimiento de sus padres o tutores o que, aunque no vivan independientemente, estén emancipados por razón de matrimonio. En general, y como dispone el artículo 7 del Estatuto de los Trabajadores, pueden celebrar un contrato de trabajo y obligarse, como trabajadores, los que, de acuerdo con el Código Civil, tengan capacidad de obrar.

La mujer casada no necesita autorización del marido para poder trabajar. El contrato de trabajo

puede celebrarse por escrito de palabra, debiendo hacerse por escrito si alguna de las partes lo pide o cuando lo exija a una disposición legal. Si el contrato resultara nulo por alguna razón, el trabajador tiene derecho a la remuneración por el trabajo que llevara realizado, según el artículo 9 del Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 15 señala que el contrato de trabajo se presume por tiempo indefinido, aunque pueden hacerse contratos de duración limitada. En este caso, se encuentra el contrato de obra o de servicio determinados de seis meses máximo en cada año, por acumulación de tareas o exceso de pedidos, para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo o cuando se trate del lanzamiento de una nueva actividad hasta un máximo de tres años, transcurridos los cuales el contrato tendrá el carácter de ser por tiempo indefinido. La duración de la jornada de trabajo, según el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, es la que se pacte en el contrato de trabajo o en los convenios colectivos, aunque sin pasar de 40 horas semanales.

La jornada se considera partida si al menos hay una pausa de una hora para el descanso, y si la jornada es continuada, es obligatorio un descanso mínimo de 15 minutos, cuarto de hora que se puede pactar que forme parte de las horas obligatorias. Además, cabe pactar en los convenios colectivos más tiempo de trabajo, conocido como horas extraordinarias, pero en ningún caso, y sumando a las obligadas, se puede pasar de nueve horas diarias. Es obligatorio que entre el final de una jornada y el comienzo de otra haya un tiempo mínimo de 12 horas.

La delegación de trabajo tiene que controlar el calendario laboral hecho por la empresa. El gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y previa consulta a los sindicatos y asociaciones empresariales, puede establecer ampliaciones o limitaciones a la jornada de trabajo. El trabajo realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana tiene un incremento mínimo del 25% sobre el salario base, salvo que el sueldo ya se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

El descanso semanal, cuyos orígenes habría que buscarlos en el Antiguo Testamento, ha de ser como mínimo de día y medio ininterrumpido, según el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, aunque en actividades concretas puede pactarse otro régimen distinto, no pudiendo exceder las fiestas laborales de 14 al año, de las cuales dos serán locales. Además, hay derecho a un mínimo de 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año, no sustituibles por ningún tipo de compensación económica, pudiendo dividirse en dos el periodo total. El periodo del disfrute se fija de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, aunque el empresario puede excluir como periodo vacacional, mediante consulta previa a los representantes legales de los trabajadores, el que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa.

Los representantes legales de los trabajadores y el empresario fijan los periodos de vacaciones de todo el personal, en turnos sucesivos o con suspensión total de las actividades, con la excepción de departamentos de conservación, mantenimiento, reparación o similares. Cuando

hay un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares. Si en el tema de las vacaciones no hay acuerdo entre las partes, por procedimiento sumario y preferente, y en decisión y recurrible, decide la jurisdicción laboral.

El trabajador tiene derecho a conocer las fechas de sus vacaciones al menos dos meses antes de su comienzo. Pero además de lo anterior, el trabajador tiene derecho a días de permisos retribuidos. Quince días naturales en caso de matrimonio, dos días en caso de nacimiento de hijo y fallecimiento de parientes o enfermedad grave, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El plazo será de cuatro días si por estos motivos hay que desplazarse. Por cambio de domicilio habitual hay derecho a un día de permiso retribuido. Y los días necesarios si se trata del cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, teniendo que atenerse a lo que se disponga, si ello consta en una norma legal o convencional.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tienen derecho a una hora de ausencia o a una reducción de la jornada normal en media hora. También tienen derecho a reducción en la jornada de trabajo, reduciéndoseles el salario de modo proporcional, aquellos que por razones de guarda legal tienen a su cuidado directo a un menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico. La reducción puede ser desde un tercio hasta la mitad de la jornada.

El trabajador también tiene derecho a la asignación de una categoría laboral dentro de la empresa. Hemos hablado de derechos pero los trabajadores también tienen obligaciones, como se desprende de los artículos 5 o 20 del Estatuto de los Trabajadores. Hay que cumplir con las obligaciones concretas del puesto de trabajo de conformidad con las reglas de buena fe y diligencia.

El trabajador debe al empresario la diligencia y colaboración en el trabajo que marcan las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes e instrucciones que el empresario adopte en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y en su defecto por los usos y costumbres. El empresario también está obligado a las exigencias de la buena fe. Vamos a hablar ahora del despido.

El despido disciplinario consiste en la resolución del contrato de trabajo por parte y a instancias del empresario, fundada en un incumplimiento previo del trabajador. El incumplimiento del trabajador ha de ser contractual, grave y culpable. El artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores considera incumplimientos contractuales las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad en el trabajo, la indisciplina o desobediencia, las ofensas verbales o físicas al empresario, personas que trabajan en ella o sus familiares, la transgresión de la buena fe contractual, el abuso de confianza, la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado y la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

El artículo 55 señala las formas y efectos del despido disciplinario, indicando que debe ser notificado por escrito, figurando los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efecto. El despido puede ser calificado como procedente, improcedente o nulo. El despido es procedente si queda acreditado o demostrado el incumplimiento que alega el empresario en su escrito de comunicación, siendo en caso contrario improcedente.

El despido se considera nulo si el empresario no cumple los requisitos de notificación por escrito con explicación de los hechos que lo motivan y la fecha en que tiene efecto. Si el empresario no ha cumplido estos requisitos y luego los cumple, se considera un nuevo despido al interpretarse nulo el anterior, por lo que surte efectos desde la nueva fecha. El despido nulo tiene el efecto de la readmisión inmediata del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir, pudiendo efectuarse el nuevo despido dentro de los siete días siguientes a la declaración de la nulidad del despido.

Si el despido es procedente, se produce la extinción del contrato de trabajo sin derecho a indemnización ni salarios de tramitación. La procedencia del despido la juzga la jurisdicción laboral. Si no la aprecia y el contrato de trabajo ya está en suspenso, el despido se considerará nulo.

A instancia del despedido y dentro de los veinte días hábiles siguientes, el despido es revisable, aunque este plazo queda interrumpido si se presenta solicitud de conciliación ante el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación. El tema 28 del libro sobre Derecho del Trabajo acaba con unas referencias al derecho de sindicación, organización internacional de trabajo, convenio colectivo y conflicto colectivo. El sindicato es una asociación permanente y autónoma de los trabajadores para el progreso económico y social de los mismos, especialmente para mantener y mejorar las condiciones de trabajo por medio de la contratación colectiva.

El artículo 28 de la Constitución señala que todos tienen derecho a sindicarse libremente, comprendiendo la libertad sindical no sólo el derecho a afiliarse al sindicato libremente elegido sino también a fundar sindicatos. Los que impidieran o limitaran el ejercicio legítimo de la libertad sindical serán castigados de acuerdo con el artículo 177 del Código Penal. La ley de asociación sindical exige que los sindicatos funcionen de acuerdo con principios democráticos.

Unas ideas con respecto a la OIT, Organización Internacional de Trabajo. Es un organismo internacional con competencia específica en materia laboral, hoy vinculado a la ONU, aunque más antiguo que esta, pues fue creado al terminar la Primera Guerra Mundial. La OIT elabora recomendaciones para mejorar las condiciones de trabajo y sobre la política social en general.

Sus órganos son la Conferencia General y el Consejo de Administración, formado por 56 personas. Veintiocho son representantes de los gobiernos, catorce de los trabajadores y catorce de los empresarios. Con relación al convenio colectivo, hay que decir que es un contrato negociado y celebrado por representantes de los trabajadores y empresarios para regular las condiciones de trabajo.

Según el artículo 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, pueden promover la negociación tanto los representantes de los trabajadores como los de los empresarios. En comunicado escrito se hará constar el ámbito del convenio y las materias objeto de negociación, debiendo enviarse copia a la Dirección General de Trabajo si su ámbito territorial supera a la provincia y si no a la Delegación Provincial de Trabajo. La parte receptora de la comunicación puede negarse a iniciar las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o siempre que no se trate de revisar un convenio ya vencido.

Tras esta recepción hay que constituir una comisión negociadora en el plazo máximo de un mes, debiendo responder a la propuesta a la parte receptora de la comunicación y estableciéndose un calendario por acuerdo entre ambas partes. En esa comisión negociadora, sus acuerdos requieren el voto favorable del 60% de cada una de las dos representaciones, pudiéndose nombrar en cualquier momento de las deliberaciones un mediador designado por ambas partes. Los convenios son nulos si no se hicieran por escrito, debiendo presentarse a las autoridades laborales dentro de los 15 días tras su firma, a efectos de registro.

De allí se remite al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito. Antes de 10 días, se enviará al Boletín Oficial del Estado para su publicación o al de la provincia. Si la autoridad laboral entiende que el convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros, lo comunicará de oficio a la jurisdicción laboral para que, previa audiencia de las partes, subsane las anomalías encontradas.

Y acabamos el tema 28 con unas palabras sobre el conflicto colectivo. Es la controversia manifestada externamente entre empresarios y trabajadores sobre las condiciones de trabajo. Desde el punto de vista del empresario, puede dar lugar al cierre patronal.

Y en los trabajadores, el artículo 28 de la Constitución reconoce el derecho a la huelga. Y pasamos a la segunda parte del programa de hoy sobre el derecho penal, lección 29. Es el conjunto de normas estatales referidas a los delitos y a las penas y a otras medidas preventivas o reparatorias.

Delitos son ciertas acciones u omisiones castigadas por el Código Penal o por una serie de leyes penales especiales, como por ejemplo, las normas que prohíben la caza en épocas que son de veda. Una conducta humana podría aparentemente ser delictiva y sin embargo no castigarse. La pena es precisamente el castigo que se aplica correspondiente al delito.

La pena es la consecuencia del delito. La razón es que es requisito imprescindible para la imposición de la pena que esa conducta esté tipificada, es decir, se subsuma dentro de uno de los tipos o, lo que es lo mismo, corresponda a alguna de las figuras delictivas que aparecen recogidas en el Código Penal y en las leyes penales especiales. El delito es entonces una acción u omisión típicamente antijurídica y culpable a la que le está señalada una pena.

Son por tanto los elementos de todo delito la acción u omisión, la antijuridicidad, la tipicidad y la culpabilidad. Acción equivale a conducta humana y omisión a conducta dejada de hacer. Un

adulto que ve a un niño pequeño, irresponsable, al borde de un precipicio y no hace nada por evitar su caída, pudiendo hacerlo, y el niño que ahí se mata, puede haber cometido un delito por omisión, concretamente, omisión del deber de socorro.

Antijuridicidad significa acto contrario a derecho. Tipicidad, como hemos dicho, que esa conducta encaje en uno de los tipos o figuras descritas en el Código Penal o en la legislación penal especial. Finalmente, culpabilidad quiere decir que el sujeto sea imputable por dolo o culpa.

Dolo es mala fe penal, intención clara de querer cometer el delito. Y la culpa se da cuando, aun no existiendo esa intención de modo claro, el sujeto es sin embargo responsable. Si al sujeto no cabe atribuirle ninguna responsabilidad, entonces no es culpable, es decir, falta el último requisito del delito.

Pero hay además ciertas circunstancias que al concurrir con un delito cometido pueden influir en su gravedad. Se trata de las circunstancias modificativas de la responsabilidad criminal que pueden ser atenuantes, agravantes, mixtas y eximentes. A estas circunstancias se refiere el artículo 9 y siguientes del Código Penal.

Son circunstancias atenuantes la embriaguez no habitual, siempre que el sujeto no se haya emborrachado con el propósito de delinquir. También que el culpable sea menor de 18 años o que se pueda demostrar que el delincuente no tuvo la intención de causar un mal de tanta gravedad como el que se produjo. También si se obró por causas o estímulos tan poderosos que hubieran producido arrebató, obcecación u otro estado pasional semejante.

También es atenuante que el sujeto, antes de saber que se abrió un procedimiento judicial contra él y por sentir un arrepentimiento espontáneo, hubiese reparado o disminuido los efectos del delito procurando dar satisfacción al ofendido o confesado libremente a las autoridades la infracción que cometió. Cualquier otra circunstancia análoga a las que acabamos de decir, podría ser considerada también atenuante. En lo que se refiere a las circunstancias agravantes está en primer lugar la alevosía que consiste en emplear medios o modos en la ejecución del delito que impidan que la defensa que pudiera hacer el ofendido pudiera ocasionar algún riesgo a la persona del delincuente.

También son agravantes cometer el delito mediante precio, recompensa o promesa. Ejecutarlo por medio de inundación, incendio, veneno, explosión, destrucción de aeronave o descarrilamiento de locomotora. O por medio de imprenta, radiodifusión u otro medio que facilite su difusión.

O aumentar deliberadamente el mal del delito causando otros males innecesarios para su ejecución. O obrar con premeditación conocida, emplear astucia, fraude o disfraz, abusar de superioridad u obrar con abuso de confianza. Otros agravantes son que el culpable tenga carácter público y abuse de esta circunstancia.

Que el delito sea cometido con ocasión de incendio, naufragio u otra calamidad. Que esté auxiliado de gente armada, que lo ejecute de noche, nocturnidad, en despoblado o en cuadrilla. Situación que se da cuando hay más de tres malhechores armados y también ser reincidente.

La reincidencia se aprecia si el delincuente fue condenado en ejecución de sentencia por un delito anterior comprendido en el mismo capítulo del código penal. O bien por uno que, aun siendo de otro capítulo del código, tuviera una pena igual o mayor o, teniendo pena menor, si hubo dos o más delitos. También es agravante ejecutar el hecho despreciando el respeto que por su edad mereciése el ofendido o en su morada.

Las circunstancias mixtas son aquellas que en unos casos pueden agravar la responsabilidad y en otros atenuarla. Surgen cuando el ofendido es cónyuge o persona ligada por análoga relación de afectividad con el ofensor. O bien se trata de ascendiente, descendiente, hermano por naturaleza o adoptivo.

Las anotaciones relativas a las condenas impuestas y su cumplimiento se contabilizan en el registro central de penados y rebeldes del Ministerio de Justicia. Los efectos de la pena desaparecen por lo que se llama la rehabilitación, que consiste, según el artículo 118 del código penal, en el derecho a obtener del Ministerio de Justicia la cancelación de los antecedentes penales previo informe del juez o tribunal sentenciador, para lo que se exigen varios requisitos, entre ellos no haber delinquido en el plazo de seis meses tras el cumplimiento de la condena en penas leves, de dos años en las de arresto mayor, tres en las de prisión y cinco en las de reclusión. De oficio, el Ministerio de Justicia cancela los antecedentes si han transcurrido esos plazos y un año más sin que se haya anotado una nueva y posterior condena o declaración de rebeldía del penado.

En caso de remisión condicional que implica la suspensión de la pena, si luego esta remisión se convierte en definitiva, el plazo se empieza a contar desde el día siguiente de ser concedida la suspensión. Otro requisito importante de la rehabilitación es que se hubieran satisfecho las responsabilidades civiles ocasionadas por el delito, salvo insolvencia declarada por el tribunal, con la excepción de que el delincuente hubiera venido a mejor fortuna. Las inscripciones de antecedentes penales del Registro Central de Penados y Rebeldes no son públicas, aunque pueden emitirse certificaciones limitadas en los casos establecidos por la ley.

Siempre, sin embargo, se emitirán las que pidan los jueces se refieran o no a inscripciones canceladas, lo que lógicamente hay que hacerlo constar. Si el interesado no hubiera pedido la rehabilitación y tuviera derecho a ella, y hubiera delinquido de nuevo, los jueces no apreciarán la agravante de reincidencia y ordenarán la cancelación, aunque en caso de reincidencia, los plazos finales de la cancelación se aumentarán en un 50%. Otro aspecto que se aborda en esta elección es el de la participación criminal.

No sólo los autores son responsables criminalmente, sino también los cómplices y encubridores, como indica el artículo 12 del Código Penal. El artículo 27 contiene la escala de las penas, que se dividen en graves, como reclusión mayor y reclusión menor, prisión mayor y

menor, etc., leves, como arresto menor y reprensión privada, y penas comunes, agravadas y leves, como multa, privación del permiso de conducir y caución. La multa y la privación del permiso de conducir se pueden imponer, sin embargo, también como penas únicas principales.

Son penas divisibles aquellas que tienen una duración legal, como por ejemplo la prisión mayor, que dura de 6 años y un día a 12 años. No es una pena divisible una que sea restrictiva de derechos, como por ejemplo la pérdida de la nacionalidad española. El artículo 78 del Código Penal divide en tres grados, mínimo, medio y máximo, la duración de las penas divisibles.

Así, en el ejemplo citado de la prisión menor, el grado mínimo comprende de 6 meses y un día a 2 años y 4 meses, el grado medio, de 2 años, 4 meses y un día, a 4 años y 2 meses, y el grado máximo, de 4 años, 2 meses y un día, a los 6 años tope. Evidentemente, no es necesario aprenderse de memoria todas estas duraciones, ni todas las clases de penas, pero sí tener una idea de la lógica que preside la clasificación de las penas y sus duraciones. La lección 29 acaba con una clasificación de los delitos en cuyo detalle no podemos entrar, y que en la carrera de Derecho ya estudiaréis pormenorizadamente en la asignatura de Derecho Penal, pero sí es importante tener una idea general de la sistemática con que el Código Penal clasifica todos los delitos por familias.

Así, la primera familia es la de los delitos contra el Estado, distinguiéndose entre los que van contra su seguridad exterior, como la traición, los que comprometen su paz e independencia, contra el derecho de gentes y piratería, y los que afectan a su seguridad interior, como contra el jefe del Estado y su sucesor, contra los altos organismos de la nación, contra la forma de gobierno, rebelión, terrorismo, etc. Sedición, atentados contra la autoridad, sus agentes, funcionarios públicos, desacatos, insultos, amenazas o injurias a la autoridad, agentes o funcionarios públicos, y desórdenes públicos. También hay delitos contra la administración de justicia, como la acusación y denuncia falsas, el falso testimonio, el quebrantamiento de condena y evasión de presos, realización arbitraria del propio derecho y simulación de delito.

Asimismo hay delitos contra la hacienda pública, pero sin duda el centro eje del derecho penal desde su época más clásica, son los delitos contra las personas, como homicidio, asesinato, parricidio, infanticidio, aborto y lesiones. Son delitos contra la honestidad, la violación y abusos deshonestos, escándalo público, estupro, rapto y prostitución. Contra el honor, la calumnia y la injuria.

Contra el Estado civil de las personas, la suposición de parto, usurpación de Estado civil y celebración de matrimonios ilegales. Contra la libertad y seguridad, la detención ilegal privada, sustracción de menores, abandono de familia y de niños, omisión del deber de socorro, allanamiento de morada, amenazas y coacciones, descubrimiento y revelación de secretos y delitos contra la libertad y seguridad en el trabajo. Finalmente, hay que citar los delitos contra la propiedad, robo, hurto, utilización ilegítima de vehículos de motor ajenos, usurpación y defraudaciones.

Leed con detenimiento a la definición que el correspondiente artículo del Código Penal da de cada uno de estos delitos. Por el momento no se pretende otra cosa más que que tengáis una idea muy general. En los cursos de Derecho Penal en la Carrera ya iréis ampliando conceptos.

Derecho Penal No es entonces necesario saberse la definición exacta de cada delito, ni siquiera el número de artículo que corresponde en el Código Penal, por lo menos en este nivel del curso de acceso. La elección acaba con una referencia a las faltas y sus penas correspondientes, parte escasa y precaria del Código Penal, que aparece en sus últimas páginas y que sería necesario agrandar posiblemente reduciendo tanto capítulo sobre delitos. Confiamos con estas explicaciones haberos orientado para el estudio de estos temas.

Volveremos el próximo día para hablar ya de nociones jurídicas básicas. Por hoy nada más. Buenas noches.

El curso de Acceso Directo pone punto final a la emisión de hoy, viernes 8 de abril. El lunes próximo la UNED estará de nuevo con vosotros, con más temas culturales y educativos. Las Facultades de Geografía e Historia, Filología y el curso de Acceso Directo ocuparán nuestro tiempo radiofónico.

Hasta entonces, feliz fin de semana y buenas noches.