

UNIDAD 1: EL DERECHO DEL TRABAJO

Módulo profesional: Formación y orientación laboral

Índice

RESUMEN INTRODUCTORIO.....	3
INTRODUCCIÓN.....	3
CASO INTRODUCTORIO	3
1. INTRODUCCIÓN AL DERECHO LABORAL	4
1.1 Origen y evolución del derecho del trabajo	5
2. LA RELACIÓN LABORAL: ANÁLISIS Y REQUISITOS	7
2.1 Trabajos excluidos de regulación laboral	8
2.2 Relaciones laborales especiales	9
3. LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO	11
3.1 Las fuentes nacionales del derecho del trabajo.....	12
3.2 Las fuentes internacionales del derecho del trabajo	16
4. PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES	18
5. DERECHOS Y DEBERES EN LAS RELACIONES LABORALES	20
6. DERECHO PROCESAL SOCIAL: LOS TRIBUNALES LABORALES	21
6.1 Derecho procesal social.....	22
6.2 Los tribunales laborales.....	23
7. ORGANISMOS QUE INTERVIENEN EN LAS RELACIONES LABORALES: LA ADMINISTRACIÓN LABORAL	25
RESUMEN FINAL	28

RESUMEN INTRODUCTORIO

Esta unidad aborda temas muy interesantes, como son el concepto del derecho y las peculiaridades propias de la rama laboral. Estudiaremos una de las normas más importantes dentro del Derecho Laboral, el Estatuto de los trabajadores, así como las características que se han de dar para que exista una relación laboral.

Por otra parte, también estudiaremos las fuentes del Derecho del Trabajo y su importancia en nuestro ordenamiento jurídico, los derechos y deberes de los trabajadores y los Juzgados y Tribunales en los que se aplica judicialmente el Derecho Laboral.

INTRODUCCIÓN

Este tema es la iniciación de toda persona en el Derecho Laboral, el gran desconocido, paradójicamente, para el trabajador. Todo individuo a lo largo de su vida se prepara para que, cuando llega la edad adulta, poder independizarse, comenzar a trabajar y ser un activo para el país. En este contexto, es fundamental conocer el Derecho del Trabajo y conceptos básicos que se desprenden del mismo. Todo esto se verá a lo largo de la unidad 1.

CASO INTRODUCTORIO

Has comenzado a trabajar en una empresa de venta de productos tecnológicos (ordenadores, móviles, iPads, etc.). La empresa tiene experiencia en el sector y una buena cartera de clientes

El ritmo de trabajo es muy elevado y el salario es inferior al establecido en el convenio colectivo. Tus compañeros y tú empezáis a estar hartos de esta situación. Creéis que existen una serie de normas que regulan las relaciones entre vuestra empresa y vosotros y que se han de respetar unos límites, pero no estáis seguros. Mario, uno de tus compañeros, te comenta que ha oído hablar del Estatuto de los Trabajadores pero no sabe mucho más.

Al finalizar esta unidad serás capaz de conocer el Estatuto de los Trabajadores y también conocer las relaciones laborales y las normas laborales.

1. INTRODUCCIÓN AL DERECHO LABORAL

Tras hacerle caso a Mario y después de investigar un poco acerca de las relaciones laborales y la existencia de normas que regulen las condiciones de trabajo, has encontrado que el Derecho Laboral es la rama que regula las relaciones entre las empresas y los trabajadores, pero no sabes muy bien qué significa esto.

¿Qué es el derecho? ¿Cuáles son sus ramas? Estás expectantes por saber si tu contrato de trabajo se está respetando.

El **derecho** es el conjunto de normas y principios que regulan la convivencia humana y resuelve los conflictos de forma civilizada. Este conjunto de normas estarán agrupadas en bloques, y cada bloque constituirá lo que conocemos con el nombre de "ramas del derecho" (Derecho Civil, Penal, Administrativo, Laboral, etc.).

Aunque existen diversas ramas del derecho, este no es caótico. El conjunto de normas que conforman cada una de las ramas del derecho tendrán orden y coherencia, y se entenderán como un único concepto denominado **Ordenamiento Jurídico**.

Las ramas del derecho se pueden clasificar en:

- **Derecho público:** normas que regulan las relaciones del Estado con los particulares (Derecho Administrativo, Constitucional, Penal).
- **Derecho privado:** normas que regulan las relaciones entre los particulares (Derecho Civil, Derecho Mercantil).



Derecho público y privado

Fuente: https://4.bp.blogspot.com/-wScu7Yuolas/WvreqP1IPrI/AAAAAAAAACI0/yMBUkk_cS7A5kECP6KR51rGXFhbC54xHACLcBGAs/w1200-h630-p-k-no-nu/Derecho_publico_y_privado.jpg

El derecho laboral

De entre todas las ramas del Derecho, en el estudio de este módulo nos centraremos en el **Derecho Laboral o Derecho del Trabajo**, que podemos definir como *"el conjunto de normas que regulan las relaciones individuales y colectivas entre trabajadores y empresarios y las de ambos con el Estado"*.

El Derecho Laboral tiene una característica especial, su **naturaleza es mixta**, es decir, participa tanto el Derecho Público (el Estado establece los mínimos) como el Derecho Privado (acuerdo entre empresario y trabajador).

El Derecho del Trabajo nace para atender las necesidades de regular jurídicamente las nuevas realidades sociales del trabajo humano, ordenar las relaciones entre trabajadores y empresarios y solucionar los conflictos que se puedan ocasionar como consecuencia de estas relaciones.



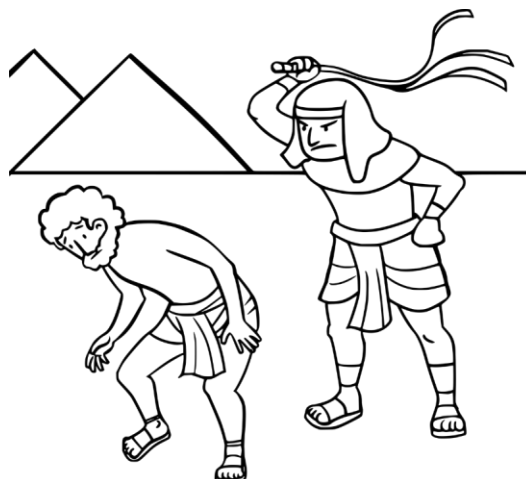
NOTA

La regulación básica de las relaciones laborales en España se inició en 1980 con la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Posteriormente, en 1995, se aprobó el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores que incorporaba novedosas modificaciones. Más tarde, en 2012, tuvo lugar la última gran reforma laboral con el objetivo de adaptar nuestra legislación a los nuevos tiempos y poner solución a los grandes problemas que generó la gran crisis económica de 2008. Actualmente, se está debatiendo entre las fuerzas políticas la necesidad o no de volver a realizar una gran reforma en materia laboral.

1.1 Origen y evolución del derecho del trabajo

El Derecho Laboral que conocemos en la actualidad es un derecho "relativamente nuevo". A lo largo de la historia apenas han existido normas que regulasen las relaciones de trabajo.

En la Antigüedad, la relación de trabajo estaba caracterizada por la esclavitud. El trabajo forzoso era muy habitual y la esclavitud era el medio elegido para conseguirlo. El esclavo debía obedecer a su dueño, siendo este quien decidía las condiciones de trabajo.



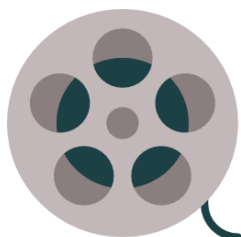
Esclavitud

Fuente: <https://pixabay.com/es/>

Durante el Imperio Romano, y pese a ser este cuna del Derecho como tal, tampoco existió ningún tipo de regulación en el ámbito del Trabajo. Con la llegada de la Edad Media y el feudalismo la situación no cambió mucho. El señor feudal dictaba las condiciones de trabajo y el siervo o vasallo debía obedecer y realizar el trabajo siguiendo sus instrucciones.

A finales del siglo XVIII surge la Revolución Industrial y con ella la creación de fábricas y un aumento de contratación que hizo que muchos trabajadores acudieran a las grandes ciudades. Es aquí cuando podemos empezar a hablar de empresario y trabajador, siendo el empresario quien dictaba las normas que iban a regir la relación laboral. Las relaciones de trabajo en esta época se caracterizaban por la falta de higiene entre los trabajadores y la población general debido a la habitual pobreza de las grandes ciudades, dando lugar a numerosas enfermedades entre la población. También era común una alta tasa de accidentes de trabajo, dado que no se aplicaban medidas para prevenir riesgos y daños profesionales. De igual forma, era habitual que los trabajadores tuvieran largas jornadas de trabajo, así como la normalización del trabajo infantil que era muy común en aquella época.

Ante estas condiciones de trabajo se originó un profundo problema social que dio lugar a la creación de las primeras asociaciones y sindicatos que buscaban mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. Ante la cada vez mayor expansión de grandes empresas y mayor número de trabajadores, los Estados se vieron obligados a legislar y crear normas que regulasen las relaciones de trabajo, naciendo así el Derecho Laboral. Este Derecho Laboral ha ido evolucionando hasta el día de hoy y sigue adaptándose a las nuevas realidades sociales con el objeto de lograr las mejores condiciones laborales para las partes intervinientes en el trabajo, trabajadores y empresarios.



VIDEO DE INTERÉS

En el siguiente enlace encontrarás un vídeo sobre la evolución histórica del Derecho del Trabajo.

<https://www.youtube.com/watch?v=dBLrjO8t8Z4>

2. LA RELACIÓN LABORAL: ANÁLISIS Y REQUISITOS

Ya tienes claro lo que es el Derecho Laboral, pero sigues sin tener la certeza de que tu relación con la empresa sea una relación regulada por el Derecho Laboral y si tu trabajo tienes las características propias para ser enmarcado dentro del Derecho del Trabajo.

Como has oído hablar del Estatuto de los Trabajadores, te interesas en su contenido por si pone algo que os pueda servir y sacaros de dudas.

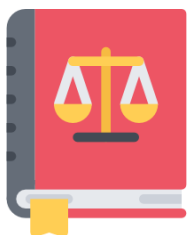
Para que a una determinada actividad se le apliquen las normas laborales y, en consecuencia, sea considerada como una actividad laboral o una actividad de trabajo, será necesario que dicha actividad posea una serie de características propias.

Estas características vienen reguladas en el Estatuto de los Trabajadores (de ahora en adelante lo nombraremos ET) considerado como norma básica y fundamental en el marco del Derecho Laboral.

Así, según el Art. 1 del ET, la **relación laboral** se da cuando concurren 5 circunstancias sin excepción, como son:

- **Personal:** el trabajo ha de ser personal, prestado personalmente por el propio trabajador y no por otra persona en su nombre.
- **Voluntario:** el trabajo ha de ser prestado de forma voluntario, sin que el trabajador sea obligado o coaccionado a realizarlo.
- **Retribuido:** el trabajo ha de ser compensado económica adecuadamente a la prestación laboral del trabajador.

- **Por cuenta ajena:** los resultados en frutos, en riesgos y en medios; son propiedad del empresario y no del trabajador.
- **Dependiente:** consistente en estar bajo el ámbito de organización y dirección de otra persona, el empresario.



NORMATIVA DE INTERÉS

En el siguiente enlace tendrás acceso al 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.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

2.1 Trabajos excluidos de regulación laboral

El art. 1.3 del ET establece que existen una serie de actividades profesionales a las que no se les van a aplicar las normas laborales. Estas actividades se van a denominar **relaciones no laborales (excluidas)**. Esto se debe a que estas actividades no van a cumplir con alguna de las características que hemos establecido que han de tener las actividades laborales o de trabajo (personal, voluntario, retribuido, por cuenta ajena y dependiente) o, simplemente, se encuentran reguladas por otras normas.

De acuerdo con lo establecido en el art. 1.3 ET, estas actividades serán:

- La relación de servicios de los funcionarios públicos se regulará por el Estatuto de la Función Pública, así como la del personal al servicio del Estado, de las Corporaciones Locales y las Entidades públicas autónomas, cuando, al amparo de una ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.
- Las prestaciones personales obligatorias. Por ejemplo, la participación en una mesa electoral un día de elecciones o los trabajos en beneficio de la comunidad.

- La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.
- Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariado de quienes los llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes hasta el segundo grado inclusive por consanguinidad, afinidad o adopción.
- La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación, asumiendo el riesgo y ventura de la misma.
- Personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizadas, mediante el correspondiente precio, con vehículos de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador.
- Todo trabajo que se realice en desarrollo de relación distinta a la que se define en el art. 1.1 del Estatuto de Trabajadores.

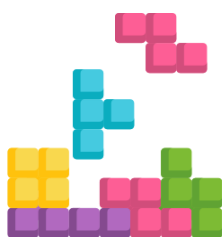
2.2 Relaciones laborales especiales

Una vez hemos estudiado las características que ha de tener una actividad para considerarse laboral y regulada por el Derecho Laboral, y también aquellas otras actividades que por no cumplir con estas características o por estar reguladas por otras normas iban a denominarse relaciones excluidas, ahora vamos a estudiar otro tipo de actividades, denominadas **relaciones especiales**.

Existen relaciones que, aunque reúnen todas las características de la prestación de trabajo de una relación laboral, cuentan con normativa propia. Se trata de las **relaciones especiales** y se encuentran reguladas en el art. 2 del ET. A estas actividades únicamente se les aplicará la normativa laboral general para aquellos aspectos **no contemplados** en la norma que regula dicha relación.

Se consideran relaciones especiales las que se establecen a continuación:

- Personal de Alta Dirección.
- El servicio del hogar familiar.
- Los penados en instituciones penitenciarias.
- Los deportistas profesionales.
- Los artistas en espectáculos públicos.
- Los representantes de comercio que intervienen en operaciones mercantiles sin asumir el riesgo de la operación.
- Los discapacitados en centros especiales de empleo.
- Los estibadores portuarios.



EJEMPLO PRÁCTICO

Juan es futbolista profesional de Primera División, muy joven y no tiene muchos conocimientos en materia laboral. Su representante le ha informado que su relación profesional va a regirse por una normativa específica, dado que entra dentro de las relaciones especiales. Está muy confuso. ¿Será cierto lo que le cuenta su representante? ¿Su relación profesional varía de la que tiene un trabajador con una relación laboral genérica?

SOLUCIÓN:

El representante de Juan tiene razón. Los deportistas profesionales son considerados como una relación especial y se rigen por el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

3. LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Es interesante todo esto del Derecho Laboral o del Trabajo, pero te preguntas, ¿de dónde viene todo esto? ¿Quién decide qué y cómo deben ser las normativas? ¿De dónde vienen las pautas que establecen estas normas? ¿Serán las comunidades autónomas las que establezcan las pautas? ¿España? ¿Europa?

Según la Real Academia Española (RAE), por **fuentes**, entre otras acepciones, puede entenderse el principio, fundamento u origen de algo. En el ámbito jurídico, la palabra fuente entendida como fuente del Derecho significa aquello de donde procede y se origina el derecho.

Las **fuentes del Derecho** nos van a indicar de donde proceden las normas que se aplican a una determinada situación. Presentan unas características especiales respecto al resto del ordenamiento jurídico. Por una parte, hay unas fuentes comunes con el resto de las ramas del Derecho y, por otras, existen unas fuentes especiales y exclusivas del Derecho del Trabajo: *los convenios colectivos, los contratos de trabajo y los usos y costumbres locales y profesionales*.

En **el art. 3 del ET establece las fuentes de la relación laboral** y se indica que las relaciones laborales se regulan:

- Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
- Por los convenios colectivos.
- Por la voluntad de las partes manifestadas en el contrato de trabajo.
- Por los usos y costumbres locales y profesionales.

Más detalladamente podemos decir que **las fuentes del Derecho del Trabajo** son aquellas normas que regulan las relaciones entre trabajadores y empresarios, y que podemos observar en la siguiente imagen.



Jerarquía

Fuente: <https://edu.glogster.com/proxy?url=https://1789a7.medialib.edu.glogster.com/thkyUFMMT7UGMKvX3U6o/media/13/13b1ac6feaf5fd316be80a199438009bf2115e29/piramide.jpg>

Como se puede comprobar en la imagen, se establecen las fuentes del Derecho Laboral de mayor a menor nivel de **jerarquía**. Ahora pasamos a estudiar las fuentes del derecho del Trabajo atendiendo a la clasificación **nacional e internacional** de sus fuentes.

3.1 Las fuentes nacionales del derecho del trabajo

La Constitución

La Constitución Española de 1978 es la norma que ocupa una posición suprema en nuestro ordenamiento jurídico y que prevalece a las demás leyes. Por tanto, las demás normas nacionales no pueden contradecirla.

Destaca en su contenido la regulación de los Derechos y Libertades así como de los Principios Rectores de la Política Social y Económica, donde se reconocen derechos **de vital importancia en el ámbito laboral**, entre los que podemos destacar el derecho a la libertad sindical (art. 28.1), el derecho a la huelga (art. 28.2), el derecho al trabajo y elegir libremente una profesión u oficio (art. 35), derecho a la seguridad e higiene en el trabajo (art. 40.2)



NORMATIVA DE INTERÉS

A través del siguiente enlace tendrás acceso al contenido de la Constitución Española de 1978.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Leyes Orgánicas y Ordinarias

Por Ley podemos entender aquella norma aprobada por Las Cortes Generales mediante el procedimiento establecido para ello.

La potestad de **elaborar y aprobar** las Leyes (Poder Legislativo) corresponde en España a las Cortes Generales (Congreso de los Diputados y Senado), aunque en determinadas circunstancias el Gobierno puede elaborar normas con rango de Ley bajo el control de las Cortes.

Existen dos tipos de Leyes:

- **Leyes Orgánicas:** las Leyes Orgánicas son las Leyes que regulan las **materias relativas** al desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, las que aprueban los Estatutos de Autonomía y la Ley General Electoral. Se aprueban por **mayoría absoluta** en votación.
- **Leyes Ordinarias:** las Leyes Ordinarias son todas las Leyes aprobadas por las Cortes Generales que **no tengan el carácter de Orgánicas** en cuanto a la materia que regulan y que se elaboren por el procedimiento legislativo ordinario (no requieren mayoría absoluta).

Decretos

Los Decreto son normas con rango de Ley. No son Leyes pero a efectos prácticos se les reconoce el rango de Ley. Los Decretos no se aprueban por el Poder Legislativo (Cortes Generales) como es el caso de las Leyes, sino que las aprueban el poder Ejecutivo (Gobierno), de ahí que no puedan considerarse Leyes en sentido formal, aunque gocen de sus mismos atributos en cuanto a la jerarquía normativa.

Nos encontramos con 2 tipos de Decretos:

- **Decretos-Ley:** la Constitución establece que, en caso de extraordinaria y urgente necesidad, el Gobierno podrá dictar disposiciones legislativas provisionales que tomarán la forma de decretos-leyes, aunque no podrán afectar a materias propias de las leyes orgánicas.
- **Decretos Legislativos:** las Cortes Generales pueden delegar en el Gobierno la facultad de dictar normas jurídicas con rango de ley, que reciben el nombre de decretos legislativos. Estos pueden ser:
 - Textos articulados: cuando el Gobierno desarrolla unas directrices o bases dadas por las Cortes Generales.
 - Textos refundidos: cuando las Cortes autorizan al Gobierno a reunir en un solo texto una serie de leyes dispersas que regulan la misma materia, con la finalidad de realizar una redacción racional de las leyes ya existentes.

Reglamentos

Los Reglamentos son normas jurídicas de rango inferior a las leyes, dictadas por el Gobierno, los ministros u otros órganos con potestad reglamentaria. Los Reglamentos desarrollan leyes previamente dictadas y tienen un rango inferior a ellas. Los principales Reglamentos con los que nos encontramos son el Real Decreto (aprobado por el Consejo de Ministros) y la Orden Ministerial (aprobado por un ministro en concreto).



Reglamentos

Fuente: <https://www.lla-avocats.fr/wp-content/uploads/2019/10/a-sup-1.jpg>

Convenios Colectivos y Contrato de Trabajo

A continuación veremos las definiciones de estos conceptos para entenderlos mejor:

- **Convenios colectivos:** los Convenios Colectivos son acuerdos llevados a cabo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, cuya finalidad es la regulación de las condiciones de trabajo y las normas de convivencia laboral en las empresas. Se han de llevar a cabo por escrito.

Los Convenios Colectivos establecen las condiciones mínimas que deben respetarse en la relación laboral, por lo que los contratos de trabajo no podrán regular condiciones menos favorables para los trabajadores que las establecidas en los Convenios.

- **Contrato de trabajo:** el contrato de trabajo será un acuerdo o pacto entre empresario y trabajador. En base a este acuerdo, el trabajador se compromete a trabajar para el empresario a cambio de una retribución. En el contrato se regularán las condiciones que regirán la relación laboral, siempre respetando el contenido establecido en los Convenios Colectivos y en las normas jurídicas.

Usos y costumbres locales y profesionales

Los usos y costumbres únicamente se aplicarán en defecto de leyes, normas, contratos u acuerdos; salvo que alguna ley, norma o acuerdo remita expresamente a ello. Por ello, su aplicación es mínima.



COMPRUEBA LO QUE SABES

¿Cuál es la relación existente entre el contenido establecido en un contrato de trabajo y en el convenio colectivo de aplicación? ¿Pueden contradecirse? Coméntalo en el foro de la unidad.

3.2 Las fuentes internacionales del derecho del trabajo

El Estado español, en su relación con otros países, organismos e instituciones internacionales, asume una serie de obligaciones y, como resultado de éstas, se incorporan al derecho español como unas fuentes de origen internacional que se caracterizan por su primacía sobre el derecho interno. Son fuentes internacionales, las siguientes:

- Normativas de la Unión Europea.
- Los Tratados Internacionales.
- Las Disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Unión Europea (Derecho Comunitario)

La Unión Europea (U.E) es una organización constituida por diversos Estados Europeos Democráticos que se han comprometido a trabajar juntos en beneficio de la paz y la prosperidad. Sus miembros han creado instituciones comunes en las que delegan parte de su soberanía, con el fin de que se puedan tomar decisiones democráticamente sobre asuntos específicos de interés común, a escala europea. Las principales normas del Derecho de la U.E son:

- **Reglamentos:** normas de aplicación directa en todos los Estados miembros y que crean un mismo Derecho en toda la Unión. Se publican en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE) y entran en vigor en la fecha que ellos mismos fijen o, a falta de ella, a los veinte días de su publicación. No es necesario transponerlos al Derecho nacional.
- **Directivas:** normas que no son de aplicación directa en los Estados, sino que necesitan una norma interna (nacional) que las adapte a cada país, por lo que es necesario transponerlas al Derecho Nacional. Por ejemplo, nuestra Ley de Prevención de Riesgos Laborales tuvo como finalidad adaptar una Directiva de la U.E en materia de prevención de riesgos laborales a la realidad de nuestro país.
- **Decisiones:** son obligatorias en todos sus elementos, pero no tienen alcance general sino particular.

- **Recomendaciones y dictámenes:** son textos de orientación que no imponen obligaciones jurídicas a los destinatarios, sin que expresan valoraciones o juicios de orden político y moral, que no tienen fuerza obligatoria.

Las actuaciones en materia laboral de la U.E se enmarcan en la llamada dimensión social europea, que se asienta en el principio de no discriminación entre los ciudadanos de los Estados miembros por razón de su nacionalidad; este principio tiene una serie de consecuencias: libre circulación (de personas trabajadoras y de prestación de servicios), libertad de establecimiento, condiciones de trabajo armonizadas, reconocimiento de las cualificaciones profesionales, acceso a la función pública y formación de los trabajadores.

Tratados internacionales

Los Tratados Internacionales son acuerdos celebrados entre el Estado español y otros países. Estos Tratados válidamente celebrados por España pasan a formar parte del ordenamiento jurídico español una vez aprobados en las Cortes y publicados en el Boletín Oficial del Estado (BOE).

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

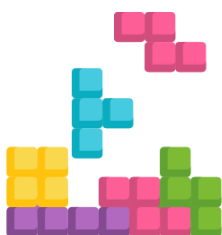
La OIT es un organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Los convenios llevados a cabo por la OIT son normas de obligado cumplimiento para los Estados que los suscriben. Su finalidad es promover acciones internacionales para mejorar las condiciones de trabajo y el nivel de vida de los trabajadores.



ENLACE DE INTERÉS

En el siguiente enlace podrás encontrar la Guía de Tratados Internacionales llevados a cabo por España con otros países.

<http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/Multimedia/Publicaciones/Documents/GUIA%20TRATADOS%20CON%20ESTADOS.pdf>



EJEMPLO PRÁCTICO

Sonia y David están realizando un ejercicio que su profesora de FOL les ha mandado, que consiste en clasificar las normas atendiendo a su nivel de jerarquía. Las normas que tienen que clasificar son: una Orden Ministerial, La Constitución Española de 1978 y la Ley Orgánica del Poder Judicial, pero no saben muy bien cual es jerárquicamente superior o inferior.

SOLUCIÓN:

Deberán establecer, en primer lugar, la Constitución Española como norma superior de nuestro ordenamiento jurídico; en segundo lugar, la Ley Orgánica del Poder Judicial, al tratarse de una Ley; y en tercer lugar, la Orden Ministerial, que al tratarse de un Reglamento tendrá rango inferior a las otras dos normas.

4. PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES

Haciendo memoria de las palabras de tu jefe, al comentarle que tu salario era inferior a lo establecido en el Convenio, recuerdas que te dijo que el Convenio Colectivo no es de aplicación, sino que lo pactado entre trabajador y empresario es lo realmente aplicable, pero ¿esto es así? Te encuentras muy confuso con la aplicación del Derecho Laboral.

A la hora de aplicar e interpretar correctamente las normas de carácter laboral se deben tener en cuenta unos **principios específicos propios del Derecho del Trabajo**:

- **Norma mínima o jerarquía normativa:** en base a este principio, las normas laborales de inferior rango no pueden contradecir a otra norma de igual o superior rango. Una norma de inferior rango si podrá establecer mejores condiciones de trabajo que la norma de superior rango, pero **nunca podrán empeorarlas**.

- **Norma más favorable:** cuando existan dos o más normas, cualquiera que sea su rango, aplicables a un caso concreto, se aplicará la que, apreciada en su conjunto, sea más favorable para el trabajador. Por ejemplo, si el Estatuto de los Trabajadores fija unas vacaciones anuales de 30 días y el Convenio Colectivo aplicable establece que son 35 días de vacaciones, se aplicará el Convenio.
- **Irrenunciabilidad de derechos:** los trabajadores no pueden renunciar a derechos que tengan reconocidos en las normas legales y en los convenios colectivos. Por ejemplo, un trabajador no podrá renunciar a sus vacaciones o salario mensual a cambio de algo.
- **Condición más beneficiosa:** si una norma laboral establece condiciones peores que las contenidas en los contratos, prevalecerán las condiciones más beneficiosas que se fijaron anteriormente. Por ejemplo, si un nuevo Convenio Colectivo establece unas vacaciones de 30 días anuales, pero un trabajador ya tenía reconocidas unas vacaciones de 35 días en base a un anterior Convenio, se mantendrá este último.
- **In dubio pro operario:** si una norma laboral se puede interpretar de manera distinta por las partes interesadas, se aplicará la interpretación más favorable al trabajador.



EJEMPLO PRÁCTICO

María ha iniciado una nueva etapa profesional como dependienta en una tienda de ropa y calzado deportivo. Su jefe le ha informado que su salario base será el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) establecido para este año, sin embargo, una compañera le ha hecho saber que en el Convenio Colectivo de aplicación se indica que el salario mínimo para su categoría profesional es algo mayor al SMI. ¿A qué salario tendrá derecho María?

SOLUCIÓN:

María tendrá derecho al salario fijado en el Convenio Colectivo, que en este caso será mayor al SMI. Esto sucede porque el Convenio Colectivo, aunque tenga un rango inferior al contenido del Estatuto de los Trabajadores, establece una mejor condición para la trabajadora y es de aplicación. Todo ello en base a los principios de norma mínima y norma más favorable.

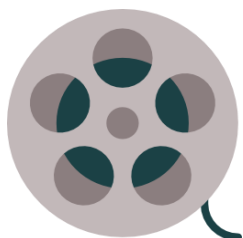
5. DERECHOS Y DEBERES EN LAS RELACIONES LABORALES

Con todo este lóo, y reflexionando sobre los derechos y obligaciones del trabajador que has encontrado, intuyes que los empresarios también deberán tener una regulación de sus derechos y obligaciones, ¿cuáles serán?

Los principales derechos y deberes de los trabajadores están recogidos en **los arts. 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores**, así como en la propia **Constitución Española**, como hemos visto anteriormente. Además de lo correspondiente al trabajador, en la siguiente tabla también se reflejan derechos y obligaciones del empresario:

DERECHOS DEL TRABAJADOR	DERECHOS DEL EMPRESARIO
<ul style="list-style-type: none"> • Derechos colectivos: a la libre sindicación, a la negociación colectiva, a la adopción de medidas de conflicto colectivo, a la huelga, a la reunión y a la participación en la empresa. • Derechos individuales: al trabajo y libre elección de profesión a la ocupación efectiva, a la promoción y formación profesional en el trabajo, a no ser discriminados, a su intimidad y consideración debida, a la percepción puntual del salario y al ejercicio de acciones derivadas del contrato. 	<ul style="list-style-type: none"> - Decidir dónde, cómo y cuándo realizar la laboral. - Poder de variación (iusvariandi): movilidad funcional, movilidad geográfica y sustancial de las condiciones de trabajo. - Vigilar y controlar las obligaciones del trabajador, sancionando en caso de incumplimiento, de acuerdo con las normas previstas.
OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR	OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO
<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir las órdenes del empresario. - Tener buena fe. 	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar a los trabajadores un lugar de reunión y suministrarles información.

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Contribuir a la mejora de la productividad. - Cumplir las obligaciones concretas de su puesto de trabajo. - Respetar las medidas de seguridad e higiene. - No competir con la actividad de la empresa. | <ul style="list-style-type: none"> - Encomendarles tareas y facilitarles los medios para realizarlas. - Permitirles concurrir a exámenes y cursos de formación y ascender en la empresa. - Dar un trato igualitario. - Respetar la dignidad de los trabajadores. - Planificar la prevención. - Vigilar y proteger la salud frente a los riesgos en el trabajo. - Proporcionar el trabajo correspondiente a la categoría del trabajador. - Proteger la intimidad del trabajador. - Remunerar puntualmente. |
|---|--|



VIDEO DE INTERÉS

En el siguiente enlace encontrarás un vídeo sobre los derechos de los trabajadores establecidos en el art. 4 del ET.

https://www.youtube.com/watch?v=p_8HQRI2PXM&t

6. DERECHO PROCESAL SOCIAL: LOS TRIBUNALES LABORALES

Tras mucho pensar sobre el tema, estás realmente enfadado y quieres terminar de una vez por todas con esta situación. Te has informado suficientemente y tienes conocimientos acerca de la normativa que regula los derechos de los trabajadores. Así pues, decides demandar a tu empresa, pero ¿cómo lo tienes que hacer? ¿Qué ocurrirá a partir de ahora? ¿Dónde se resolverá tu conflicto con la empresa?

Durante la aplicación de todas estas normas que regulan las relaciones entre Trabajador y Empresario, van a surgir conflictos. También podrán surgir conflictos en materia de Seguridad Social, en la que la Administración Pública-Laboral será una de las partes del conflicto.

Estos conflictos surgirán porque una de las partes infrinja alguna ley o precepto y ocasione a la contraparte un perjuicio. En estos casos, el Derecho Laboral será el instrumento para buscar una solución.



Conflicto laboral

Fuente: <https://retos-directivos.eae.es/wp-content/uploads/2016/11/iStock-828444016.jpg>

6.1 Derecho procesal social

Para la resolución de los conflictos laborales se nos ocurre que la primera opción a poner en práctica es la Demanda Laboral frente a los Juzgados y Tribunales. Como **requisito previo**, antes de acudir a la vía judicial, será necesario la celebración de un acto de conciliación donde las partes intenten evitar un conflicto judicial, obteniendo un acuerdo. Esto es lo que se conoce como **acto de conciliación** y será obligatorio de forma general, salvo para excepciones. Este acto de conciliación será obligatorio, en todo caso, para las cuestiones relacionadas con:

- Despido.
- Sanciones disciplinarias.
- Reclamaciones de cantidad y reconocimiento de derechos en general.
- Clasificación profesional.
- Resoluciones de contrato a instancia del trabajador.
- Conflictos colectivos.

Los procedimientos en los que no será obligatorio se encuentran establecidos en el art. 64 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (procedimientos de Seguridad Social, Modificación sustancial de condiciones de Trabajo, etc.).



NORMATIVA DE INTERÉS

A través del siguiente enlace tendrás acceso al contenido de la Ley Regulada de la Jurisdicción Social.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>

Imaginemos que un trabajador quiere acudir a reclamar judicialmente su despido por no estar de acuerdo con el mismo. En este caso, el trabajador deberá acudir al **Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación** con el objeto de solicitar la celebración del acto de conciliación. Si las partes (empresa y trabajador) no logran un acuerdo en el acto de conciliación, será cuando el trabajador debe demandar a la empresa en plazo de 20 días. El **plazo** para la interposición de la demanda variará atendiendo a la materia objeto del conflicto y al tipo de procedimiento.

6.2 Los tribunales laborales

Para resolver los conflictos que surgen en materia laboral y de Seguridad Social, una vez agotada la conciliación previa en los casos que sea obligatoria, existen Tribunales con Jurisdicción Específica en el Ámbito Laboral.



Justicia

Fuente: <https://pixabay.com/es/>

Los Juzgados y Tribunales Laborales están ordenados jerárquicamente de menor a mayor rango:

- **Juzgados de lo Social:** tienen jurisdicción en toda una provincia y la sede en su capital. Son competentes para conocer de los conflictos de trabajo individuales y colectivos, siempre que el ámbito de éstos no supere la provincia.
- **Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas:** tienen jurisdicción en el ámbito territorial de sus respectivas autonomías. Conoce de los **recursos de suplicación** contra las resoluciones de los Juzgados de lo Social y de los conflictos en materia sindical y colectiva cuyo ámbito exceda del Juzgado de lo Social, pero no de la comunidad autónoma.
- **Sala de lo Social de la Audiencia Nacional:** tiene su sede en Madrid y jurisdicción en toda España. Conoce de los procesos en materia sindical y colectiva cuando su ámbito excede de la Comunidad Autónoma.
- **Sala IV de lo Social del Tribunal Supremo:** tiene su sede en Madrid y es el órgano jurisdiccional superior en todos los órdenes, con jurisdicción en toda España. Conoce de los **recursos de casación** contra las Sentencias de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas y de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. También interviene mediante el recurso de casación para la unificación de la doctrina, declarando cuál es la correcta, cuando surgen diferencias interpretativas entre los diferentes Tribunales Superiores de las comunidades autónomas.



COMPRUEBA LO QUE SABES

¿Qué órgano sería competente para conocer del procedimiento judicial por despido entre un trabajador y su empresa sita en la ciudad de Málaga? Coméntalo en el foro de la unidad.

7. ORGANISMOS QUE INTERVIENEN EN LAS RELACIONES LABORALES: LA ADMINISTRACIÓN LABORAL

Tras la incidencia con tu jefe, has comenzado a estudiar en detalle todo lo vinculado con las relaciones entre el trabajador y el empresario, incluyendo la normativa vigente. Realmente estás aprendiendo mucho sobre el tema, y te sientes con la capacidad suficiente para detectar cuando se violan los derechos de un trabajador y cómo proceder en cada caso, pero te has dado cuenta de que no conoces la organización a nivel de la Administración y sus principales funciones.

La **Administración Laboral** es el conjunto de órganos encargados de asegurar que las relaciones laborales respetan la legislación vigente y la Política Laboral que promueven los poderes públicos. La Administración Laboral tiene como principales funciones desarrollar la Política Laboral mediante los órganos del Ministerio de Trabajo y las Consejerías de las Comunidades Autónomas, así como velar por el cumplimiento de la normativa laboral mediante la Inspección de Trabajo.

Podemos establecer una estructura básica de la Administración Laboral de la siguiente forma:

- **Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:**
 - La intervención del Estado en el ámbito de las relaciones laborales es realizada por el Gobierno a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cuyo máximo responsable político y administrativo es el ministro.
 - El ministro interviene elaborando Reales Decretos y Órdenes Ministeriales.
 - Para ejercer las funciones del Ministerio en todo el territorio nacional, en cada provincia existe una Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
 - Hay que resaltar como adscritos a este Ministerio, el conjunto de organismos gestores de la Seguridad Social.
 - Actualmente, este Ministerio se encuentra dividido en dos (mediante Acuerdo de Gobierno): Ministerio de Trabajo y Economía Social; y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

- **Comunidades Autónomas:**

- Las Comunidades Autónomas pueden dictar disposiciones legales y reglamentarias para el desarrollo, dentro de su ámbito territorial, de la materia regulada, pero siempre respetando las bases fijadas para todo el territorio nacional.
- El Estado tiene competencia exclusiva en materia laboral y de Seguridad Social. Las Comunidades Autónomas podrán dictar normas de desarrollo y ejecutar la normativa estatal en estas materias.
- Para la ejecución y el control de la normativa laboral existen, en cada Comunidad, las consejerías o departamentos que desempeñan, en su ámbito, los cometidos que les hayan sido asignados.

- **Inspección de trabajo:** es un órgano de la Administración del Estado, cuya finalidad es vigilar el cumplimiento de la legislación laboral.

Por último, será necesario **tener en cuenta** que, aunque a lo largo de esta unidad hemos estudiado los conflictos que pueden surgir entre trabajadores y empresarios y que los mismos se solucionarán en los Tribunales (**vía judicial**), en caso de no existir acuerdo previo, también van a existir relaciones laborales entre estos (trabajadores y empresarios) y la Administración Laboral, y estas relaciones también pueden terminar en conflictos laborales.

Estas relaciones están caracterizadas porque se llevan a cabo a través de un procedimiento en **vía administrativa**. La Administración Pública-Laboral va a conocer sobre determinadas materias y dictará una resolución administrativa (no judicial). Si no se está de acuerdo con esta resolución administrativa, se podrá recurrir frente a los Tribunales Laborales, ya en **vía judicial**. La Administración Laboral actuará a través de sus propios organismos especializados en cada materia.



¿SABÍAS QUE...?

Los procedimientos que exijan la Reclamación Previa en Vía Administrativa, o versen sobre Seguridad Social (entre otros), están exceptuados del requisito de la conciliación o mediación previa y, por tanto, habrán de presentar, directamente una demanda ante los Juzgados de lo Social o Sala del Tribunal competente.

Pensemos en el ejemplo de un trabajador que tras un periodo de una baja laboral reclama su prestación por esa baja a la Seguridad Social, en un primer procedimiento (administrativo) se fija la cuantía de la prestación; y si no existe acuerdo en la fijación de esa cuantía de la prestación, el trabajador podrá reclamar en otro procedimiento (judicial) frente a los Tribunales, donde se pondrá solución definitiva al mismo.

RESUMEN FINAL

Como hemos podido estudiar, el Derecho Laboral o Derecho del Trabajo lo definimos como *"el conjunto de normas que regulan las relaciones individuales y colectivas entre empresarios y trabajadores y las de ambos con el Estado"*.

El Derecho del Trabajo, como también se conoce al Derecho Laboral, tiene su regulación básica en el Estatuto de los Trabajadores (ET), según el cual existirá una relación laboral cuando se den ciertas circunstancias sin distinción: personal, voluntariedad, retribución, ajenidad y dependencia.

Hemos visto como en el art. 3 del ET se establece las fuentes de la relación laboral y se indica que las relaciones laborales se regulan por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado; por los convenios colectivos; por la voluntad de las partes manifestadas en el contrato de trabajo; y, finalmente, por los usos y costumbres locales y profesionales.

A todo nuestro ordenamiento jurídico hay que añadir los reglamentos y directivas, que emanan desde la Unión Europea, los Tratados Internacionales y los Convenios de la OIT.

Los Principios de aplicación de las normas laborales son de vital importancia dado que regulan las normas que prevalecen sobre otras.

En cuanto a los conflictos judiciales en materia Laboral, estos se resuelven mediante los Tribunales Laborales, y se encuentran ordenados de menor a mayor rango.

Por último, la Administración Laboral trata de desarrollar una política laboral eficaz y competente a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las Comunidades Autónomas y la Inspección de Trabajo.