

## Tema 5: LA RELACIÓN LABORAL

1. La relación laboral.
2. El Derecho laboral.
3. Derechos y deberes del trabajador.
4. Derechos del empresario.
5. Los Tribunales Laborales.
6. Legislación laboral española.

### 1. LA RELACIÓN LABORAL

Llamamos **relación laboral** a la existente entre una persona física (**trabajador**), que se compromete personal y voluntariamente a prestar sus servicios profesionales, y una persona física o jurídica (**empresario**), que dirige el trabajo y abona una retribución o salario al trabajador.

Existirá una relación laboral siempre que se den los siguientes requisitos en la relación:

<b>Voluntaria</b>	El trabajador firma un contrato libremente, sin ser obligado.
<b>Por cuenta ajena</b>	Los resultados del trabajo son propiedad del empresario y no del trabajador.
<b>Retribuida</b>	El trabajador recibe una compensación económica, independientemente de que a la empresa le vaya mejor o peor.
<b>Personal</b>	El trabajador debe realizar su trabajo personalmente y no puede ser sustituido por otra persona.
<b>Dependiente</b>	El trabajador está sometido a las órdenes del empresario, que tiene capacidad para sancionarle.

Las consecuencias derivadas de la existencia de una **relación laboral** son:

- Que el empresario y trabajador estarán obligados a pactar las condiciones laborales en un documento denominado **contrato de trabajo**.
- El empresario tendrá la obligación de dar de alta al trabajador en la **Seguridad Social**.
- Se aplicará la normativa laboral o **Derecho Laboral**, para tener en cuenta los derechos y deberes del trabajador.

#### Trabajos excluidos del derecho laboral.

Existen trabajos a los que no se les aplica la normativa laboral, porque no reúnen los requisitos anteriores, o porque se rigen por normas jurídicas diferentes, Estos trabajos se llaman **Trabajos excluidos del Derecho Laboral**, y son:

- Los **funcionarios públicos**.
- Las **prestaciones personales obligatorias**.
- 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 solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.
- Los **trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad**, no remunerados.
- Los **trabajos familiares**, salvo que se demuestre la condición de asalariados 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 por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por 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.
- Los **trabajadores autónomos** que trabajan por cuenta propia.

## El trabajador autónomo.

---

El trabajo autónomo está regulado en el Estatuto del Trabajador Autónomo, que regula por primera vez su régimen jurídico e introduce una nueva figura: el trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE). Así nos encontramos con la siguiente división:

- **Trabajador autónomo** es la persona física que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo, con o sin trabajadores a su cargo, de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección de otra persona.
- **TRADE.** Es la persona física que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, de la que depende económicamente por percibir de ella, al menos, el 75% de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.

## Relaciones laborales especiales.

---

Existen relaciones laborales que reúnen todos los requisitos de la prestación de trabajo, pero que por sus especiales características se rigen por normativas propias. Se trata de las relaciones laborales especiales que son: (art. 2 ET)

- El 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 (carga y descarga de muelles) que prestan sus servicios a través de sociedades estatales.
- Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley.

## 2. EL DERECHO LABORAL

Aunque el trabajo es una actividad tan antigua como el hombre, el **Derecho Laboral** surge, como una rama jurídica independiente, en el siglo XIX para dar respuesta a los problemas económicos y sociales derivados de la **Revolución Industrial**, y con el propósito de proteger a la parte más débil de la relación laboral: el trabajador. Desde ese momento, poco a poco, se van dictando leyes que tienen como objetivo dignificar las condiciones de trabajo.

El **Derecho Laboral** es una rama del Derecho que la regula las relaciones laborales, por lo que es aplicable exclusivamente a los trabajadores y empresarios.

### Las fuentes del derecho laboral.

---

Las fuentes del Derecho Laboral representan el conjunto de normas que se pueden aplicar a una relación laboral, siguiendo una jerarquía. Pueden ser:

#### **Internacionales:**

- Derecho Comunitario: Reglamentos, Directivas, Decisiones, etc.
- Tratados Internacionales: Bilaterales o Multilaterales
- Convenios de la OIT

**Nacionales:** Constitución Española, Leyes orgánicas, Leyes ordinarias, Reales Decretos, etc.

Estas fuentes, se ordenan jerárquicamente de mayor a menor rango de la siguiente manera:



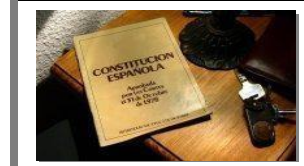
El significado y alcance de estas fuentes es el siguiente:

Fuente		Significado y alcance
	<b>Reglamento</b>	Norma de la Unión Europea obligatoria para todos los países y todos los ciudadanos de la Unión Europea. Se publica en el <b>Diario Oficial de la Unión Europea</b> . Es la única norma del derecho comunitario <b>directamente aplicable</b> una vez publicada en el Diario Oficial de la U.E.
	<b>Directiva</b>	Norma de la Unión Europea obligatoria que fija un objetivo a conseguir y da un plazo de tiempo para lograrlo, dejando libertad a cada Estado Miembro sobre la forma de alcanzar ese objetivo. Se publica en el <b>Diario Oficial de la Unión Europea</b> . No obliga directamente y para formar parte de nuestro ordenamiento interno requiere de un <b>acto de transposición</b> .
	<b>Constitución Española</b>	Aprobada en <b>1978</b> , establece las "reglas del juego" o el marco básico de funcionamiento del Estado, las Comunidades Autónomas y la Administración Local.
	<b>Convenios de la (OIT)</b>	Los elabora la <b>Organización Internacional del Trabajo</b> , organismo de las Naciones Unidas especializado en temas laborales. Deben ser <b>ratificados</b> (aprobados) por las Cortes Generales del Estado, para que sean aplicables en España.
	<b>Convenios y tratados internacionales</b>	Una vez firmados por el gobierno español y ratificados por el Congreso forman parte del derecho español; jerárquicamente se sitúan entre la constitución y las leyes.
<b>Leyes</b>	<b>Ley Orgánica</b>	Regula los derechos fundamentales establecidos en la Constitución. Para ser aprobada, se necesita mayoría absoluta (la mitad más uno de todos los diputados del Congreso, 176 votos) de votos favorables del total de diputados del Congreso, con independencia de los que acudan ese día. Se publican en el <b>Boletín Oficial del Estado (BOE)</b> .
	<b>Ley ordinaria</b>	Se aprueba en las Cortes Generales, por mayoría simple (la mitad más uno de los votos de los diputados presentes). Se publican en el <b>Boletín Oficial del Estado (BOE)</b> .
	<b>Real Decreto legislativo</b>	Norma jurídica con rango de ley que el gobierno elabora por delegación del parlamento.
	<b>Real Decreto ley</b>	Norma jurídica con rango de ley que el gobierno elabora caso de extraordinaria y urgente necesidad.
<b>Reglamentos</b>	<b>Real Decreto</b>	Lo aprueba el Gobierno del Estado en Consejo de Ministros. Se publican en el <b>Boletín Oficial del Estado (BOE)</b> .
	<b>Orden Ministerial</b>	La aprueba el Ministro responsable del Ministerio correspondiente. Se publican en el <b>Boletín Oficial del Estado (BOE)</b> .
	<b>Convenio Colectivo</b>	Se aprueban por acuerdo, entre representantes de los trabajadores y de los empresarios. Regulan las condiciones específicas de trabajo: jornada, vacaciones, permisos, etc. Deben publicarse en <b>Boletín Oficial del Estado (BOE)</b> para que entren en vigor y tengan validez.
	<b>Contrato de trabajo</b>	Lo firma el trabajador y el empresario, y regula entre ambos las condiciones particulares de la relación laboral
	<b>Costumbre laboral</b>	Supone repetir, de manera continuada en el tiempo, una forma de actuar que acaba siendo de obligado cumplimiento.

Por su importancia para la relación laboral, vamos a profundizar en alguna de estas fuentes:

## Constitución Española.

En España, la ley suprema o norma fundamental es la Constitución Española de 1978, que establece todos los principios básicos del Estado democrático y social de Derecho, al tiempo que consagra los derechos y libertades de los ciudadanos. El contenido laboral se puede clasificar en 3 bloques:



<b>DERECHOS FUNDAMENTALES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Libertad para fundar sindicatos y derecho a afiliarse libremente al de su elección (art. 28.1)</li><li>• Derecho a la huelga (art. 28.2)</li><li>• Derecho a no ser discriminado por razón de sexo, raza, religión, opinión o cualquier otra circunstancia (art. 14)</li></ul>
<b>DERECHOS Y LIBERTADES DE LOS CIUDADANOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Derecho al trabajo (art. 35.1)</li><li>• Derecho a la promoción a través del trabajo (art. 35.1)</li><li>• Derecho a la elección de profesión u oficio (art. 35.1)</li><li>• Derecho a la negociación colectiva (art. 37.1)</li><li>• Derecho a un salario adecuado (art. 35.1)</li></ul>
<b>PRINCIPIOS RECTORES DE LA POLÍTICA ECONÓMICA Y SOCIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mantener un régimen público de S. Social (art. 41)</li><li>• Realizar políticas orientadas al pleno empleo (art. 40.1)</li><li>• Velar por la seguridad e higiene en el trabajo (art. 40.2)</li><li>• Garantizar el descanso necesario mediante la limitación de la jornada y las vacaciones (art. 40.2)</li><li>• Fomentar la formación y readaptación profesional (art. 40.2)</li></ul>

## Normas con rango de ley.

**Leyes orgánicas:** regulan materias relativas al desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, aprueban los Estatutos de Autonomía y la Ley General Electoral. En materia laboral tenemos como ejemplo, la **Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical (LOLS)**, que regula los derechos en materia sindical.

**Leyes ordinarias:** regulan el resto de materias no reservadas a leyes orgánicas. En materia laboral tenemos, por ejemplo, la **Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**.

Aparte de estas normas, la Constitución Española contempla la posibilidad de que el **Gobierno** pueda dictar normas con rango de ley en dos casos:

**Real Decreto Legislativo:** Las Cortes Generales pueden delegar en el gobierno la facultad de dictar normas jurídicas con rango de ley que reciben el nombre de Real Decreto Legislativo y pueden ser de dos tipos:

- Textos articulados que desarrollan una ley de Cortes Generales
- Textos refundidos. Reúnen en un solo texto una serie de leyes dispersas que regulan la misma materia.

Un ejemplo es el **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**, que es la norma básica del Derecho Laboral donde se regulan los derechos y deberes de todos los trabajadores, de todos los sectores y tipos de trabajos.

**Real Decreto Ley:** En caso de extraordinaria y urgente necesidad, el Gobierno podrá dictar decretos-ley, que no podrán afectar a materias propias de las leyes orgánicas. Se exige su convalidación por el Parlamento en el plazo de 30 días, desde su aprobación.

Es la norma utilizada habitualmente por los distintos gobiernos para realizar las reformas laborales. Ej. **Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral** convalidado por la Ley 3/2012, de 6 de julio, sobre medidas urgentes del mercado de trabajo.

## Reglamentos.

Desarrollan el contenido de una ley (reglamentos ejecutivos) en la mayoría de los casos, y en otros regulan una materia concreta ante la ausencia de una ley (reglamento autónomo). Las normas reglamentarias más importantes son:

**Reales Decretos:** Aprobadas por el Consejo de Ministros. Ejp. **Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.**

**Órdenes Ministeriales:** Aprobadas por cada Ministerio. Ejp. **Orden de 27 de diciembre de 1994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios** (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).

## Convenios colectivos.

Son acuerdos libremente negociados entre organizaciones sindicales o representantes legales de los trabajadores y las asociaciones de empresarios o éstos mismos, en los que se fijan las condiciones de trabajo y los derechos y obligaciones de las partes en un ámbito laboral (empresa, sector, Comunidad Autónoma o nación) para un periodo de tiempo.

El Convenio Colectivo aplicable a un trabajador es el que corresponda al **sector profesional al que pertenezca la empresa en la que presta sus servicios**, pero nunca el del puesto de trabajo que desempeñe.



## Contrato de trabajo.



Regula las condiciones de la relación laboral entre un trabajador y un empresario, en particular.

Aunque se les reconoce a ambas partes la facultad de poder fijar de mutuo acuerdo condiciones de trabajo, no debemos olvidar que en el Derecho Laboral muchas de las condiciones están reguladas por normas que no permiten establecer condiciones menos favorables que vayan en perjuicio del trabajador, pero si **mejorar lo previsto tanto en el Convenio Colectivo como en el Estatuto de los Trabajadores.**

## Usos y costumbres locales y profesionales.

Son normas creadas e impuestas de forma espontánea, por el devenir diario de la relación laboral entre empresarios y trabajadores de una localidad y de una determinada profesión.

## Los principios del Derecho Laboral.

Guían y orientan a los órganos judiciales y a las partes de la relación laboral respecto a la norma laboral aplicable a cada caso, cuando exista concurrencia de varias normas, y también a la hora de interpretar las mismas.

**Principio de jerarquía normativa:** Las normas de rango superior prevalecen sobre las de rango inferior, por lo que una norma de rango inferior no puede contradecir a otra de igual o superior rango. (Ver pirámide jerárquica pag. 2)

**Principio indubio pro operario:** Cuando una norma por su ambigüedad es susceptible de varias interpretaciones por parte del juzgador, se ha de aplicar la interpretación que más favorezca al trabajador.

**Principio de norma más favorable:** Si en un caso concreto pueden aplicarse dos o más normas, se aplicará la que, en su conjunto y en cómputo anual, favorezca más al trabajador.

**Principio de condición más beneficiosa:** Condiciones más beneficiosas son aquellas que el trabajador disfruta a título individual como consecuencia de lo pactado en su contrato de trabajo. Si se aprueba con posterioridad una norma que establezca, con carácter general, peores condiciones que las disfrutadas en virtud de un contrato, prevalecerán las del contrato, por ser más beneficiosas.

**Principio de norma mínima:** las normas jerárquicamente superiores establecen las condiciones mínimas que deben disfrutar los trabajadores, de modo que una norma inferior no puede empeorarlas, pero si mejorarlas.

**Principio de irrenunciabilidad de los derechos:** Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

Finalmente, también posee un gran valor en el proceso de aplicación e interpretación de las normas jurídicas, la **jurisprudencia** o doctrina que establece el **Tribunal Supremo** en sus sentencias al aplicar e interpretar las normas jurídicas y los principios generales del Derecho.

### 3. DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR

Independientemente de lo que pactado en tu contrato de trabajo, todo trabajador tiene una serie de derechos que derivan de la **Constitución Española** y del **Estatuto de los Trabajadores**.

DERECHOS DEL TRABAJADOR	
Constitución Española 1978	Estatuto de los Trabajadores
Derecho al <b>trabajo</b> y derecho a la <b>libre elección de profesión u oficio</b> .	Derecho a la <b>ocupación efectiva y a no ser discriminado para el empleo directa o indirectamente</b> por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial, religión, o cualquier otra condición personal o social.
Derecho a la <b>libre sindicación individual</b> : fundar Sindicatos y a afiliarse a uno de ellos.	Derecho a la <b>promoción profesional</b> : ascender a un trabajo más cualificado y mejor remunerado.
Derecho a la <b>libertad sindical colectiva</b> : los sindicatos pueden ejercer libremente su actividad en defensa y promoción de sus intereses.	Derecho a la <b>formación profesional</b> : disfrutar de permisos para asistir a cursos de formación, exámenes y a la elección de turno si cursa estudios.
Derecho a la <b>negociación colectiva</b> de trabajadores y empresarios para regular las condiciones de trabajo en un ámbito laboral determinado.	Derecho a su <b>integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene</b> : vigilancia periódica de su salud; formación, información y participación de riesgos existentes en la empresa y medidas de prevención y protección aplicables, incluidas las de emergencia.
Derecho a la <b>adopción de medidas de conflicto colectivo</b> .	Derecho al <b>respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad</b> : protección frente al acoso por razones de sexo, origen racial, religión, discapacidad, edad, orientación sexual, y frente al acoso sexual.



Derecho a <b>la huelga</b> , medida de presión adoptada por los trabajadores para reivindicar mejoras laborales.	Derecho a <b>la percepción puntual de la remuneración</b> , en el lugar y fecha convenidos.
Derecho <b>de reunión</b> en asambleas dentro de la empresa pero fuera del horario laboral.	Derecho al <b>ejercicio individual de las acciones</b> ante los juzgados y tribunales del orden Jurisdiccional social.
Derecho <b>de participación en la empresa</b> : a través de los representantes de personal (Comités de empresa o Delegados de personal), y/o representantes sindicales.	A cuantos <b>otros se deriven del contrato de trabajo</b> : la propiedad intelectual, invenciones y los derechos de conciliación de la vida personal y laboral.

Al mismo tiempo, los trabajadores tienen como consecuencia de su sometimiento al **poder disciplinario y de dirección del empresario**, una serie de **deberes u obligaciones**:

1. Cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo con **diligencia y buena fe**.
2. Cumplir las **órdenes e instrucciones del empresario**, pudiendo el empresario sancionar los incumplimientos laborales de los trabajadores, salvo que se trate de una desobediencia legítima al ser ilícita la orden facilitada.
3. **No hacer competencia desleal a la empresa**, lo que no elimina la posibilidad del pluriempleo para diversos empresarios y el trabajo por cuenta propia, siempre y cuando no se trate de actividades de la misma naturaleza y esto no le cause un perjuicio real o potencial al empresario.
4. **Contribuir a la mejora de la productividad**, siendo sancionable la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento, incluso con el despido.
5. **Demás obligaciones derivadas del contrato de trabajo**.

#### 4. DERECHOS DEL EMPRESARIO

El Estatuto de los trabajadores (ET) no recoge un catálogo de derechos y deberes del empresario, sin embargo, sí es posible deducir del articulado del ET los poderes que le otorga el contrato de trabajo:

- **El poder de dirección.** Es la facultad para dictar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de ejecución del trabajo, así como sobre la cantidad y calidad del mismo. El poder de dirección incluye la facultad de modificar las condiciones de la prestación laboral cuando exista causa justificada para ello.
- **El poder disciplinario.** Es la facultad de vigilar y controlar la ejecución del trabajo y el cumplimiento del trabajador de sus obligaciones, así como la facultad de imponerle la sanción oportuna en caso de incumplimiento de las mismas. Las faltas y sus correspondientes sanciones se tipifican como leves graves y muy graves.

FALTAS	PLAZO PARA SANCIONAR
LEVES	10 DÍAS
GRAVES	20 DÍAS
MUY GRAVES	60 DÍAS

El cómputo del plazo se hace desde el momento en que el empresario tuvo conocimiento de la misma y en cualquier caso, a los 6 meses de su comisión.

Los trabajadores, excepcionalmente, pueden desobedecer las órdenes del empresario de manera justificada en los siguientes casos:

- Cuando las órdenes afecten a su vida privada.
- Si son peligrosas y suponen un riesgo grave para su salud.
- En aquellos casos en los que atenten contra su dignidad personal.
- Cuando sean ilegales.

**No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso ni multa en concepto de sanción**, aunque sí se permite la suspensión de empleo y sueldo.

### **Poder de vigilancia y el derecho a la intimidad.**

---

El Tribunal Constitucional ha entrado a valorar en varias sentencias las medidas de control y vigilancia realizadas por el empresario:

- **Videovigilancia.** No se permite la instalación de videocámaras en aquellas zonas excluidas "per se". Por otra parte, tampoco se autoriza la instalación de un sistema de audio en zonas de trabajo, a entender que resulta una medida desproporcionada, los micrófonos instalados por la empresa podrían captar comentarios totalmente ajenos a su interés y entrarían de lleno en el ámbito de la intimidad personal.
- **Registros.** Existe la posibilidad de que el empresario efectúe registros sobre la persona del trabajador, su taquilla o efectos particulares. Solo se podrá realizar cuando el empresario tenga la seguridad o la sospecha de que se está atentando contra la propiedad privada de la empresa o los compañeros. Los registros se realizarán en horario de trabajo y contando con la presencia de algún representante de los trabajadores.
- **E-mail y uso de ordenadores.** Los sistemas informáticos de la empresa son un instrumento de trabajo sometido a las facultades de control del empresario. No obstante, debe tenerse en cuenta que existe un hábito social generalizado de tolerancia con ciertos usos moderados de los medios informáticos y de comunicación facilitados por la empresa al trabajador. El empresario ha de establecer unas pautas sobre el uso de los medios informáticos y advertir de la existencia de controles.

## **5. LOS TRIBUNALES LABORALES**

Para resolver los conflictos que puedan surgir en materia laboral y de Seguridad Social, existen tribunales con jurisdicción específica en el ámbito sociolaboral. Los tribunales laborales están ordenados jerárquicamente de menor a mayor rango, en:



- **JUZGADOS DE LO SOCIAL.** Tienen jurisdicción en toda la provincia y la sede en su capital. En algunas provincias existen varios Juzgados. Son competentes para conocer de los conflictos de trabajo individuales y colectivos, siempre que el ámbito de éstos no supere la provincia.
- **SALA DE LO SOCIAL DE LOS TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA DE LAS CCAA.** Tienen jurisdicción en el ámbito territorial de sus respectivas autonomías. Su sede radicará en la ciudad que indique su estatuto. Conocen de los recursos 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.
- **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 el de una 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 todo el territorio nacional. Conoce de los recursos contra las sentencias de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de las CCAA y de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.



- **TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.** Los trabajadores podrán acudir al Tribunal Constitucional para plantear un recurso de amparo cuando, habiendo agotado la vía previa judicial, reclamen contra la vulneración de un derecho fundamental.

## 6. LEGISLACIÓN LABORAL ESPAÑOLA

La Constitución es la referencia y el punto de partida para desarrollar las restantes normas laborales. Las principales leyes que constituyen el marco del Derecho Laboral son:

<b>ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (ET)</b> 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.	Legislación básica por la que se rige el Derecho laboral y desarrolla los principales derechos y deberes laborales contemplados en la Constitución.
<b>LEY ORGÁNICA DE LIBERTAD SINDICAL (LOLS)</b> Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.	Regula el derecho constitucional a la sindicación, el régimen jurídico sindical, la acción sindical y la tutela de la libertad sindical
<b>LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (LPRL)</b> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.	Regula las medidas y las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo
<b>LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES DEL ORDEN DE LO SOCIAL (LISOS)</b> 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.	Regula las infracciones y las sanciones en materia laboral.
<b>LEY GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL (LGSS)</b> 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.	Regula la estructura, funcionamiento y gestión de la Seguridad Social: afiliación, cotizaciones, acción protectora, recaudación y la gestión de estas prestaciones.
<b>LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL</b> Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.	Contiene las normas procesales y procedimientos aplicables en el caso de conflictos y pretensiones que deban resolverse ante los órganos jurisdiccionales del orden social