

UNIDAD DIDÁCTICA Nº 1

EL DERECHO DEL TRABAJO: NORMAS FUNDAMENTALES

El Derecho nos afecta en muchos aspectos de nuestra vida cotidiana desde el momento en que surgen intereses contrapuestos en las relaciones de convivencia. El Derecho pretende dar solución a los conflictos que surgen en las relaciones sociales que en cada momento de la historia crea la convivencia humana. El Derecho del Trabajo regula las relaciones laborales, individuales y colectivas, que se dan en el trabajo dependiente y por cuenta ajena.

En esta Unidad Didáctica vamos a estudiar las características generales del marco legal del trabajo, constituido por un entramado de normas comunitarias, internacionales, nacionales, reglamentos, convenios... que es importante conocer.

ESTRUCTURA DE CONTENIDO

1. El Derecho del Trabajo.
2. Relaciones laborales excluidas de la legislación laboral.
3. Relaciones laborales especiales.
4. Las fuentes del Derecho del trabajo.
5. Principios del Derecho del Trabajo
6. La jurisprudencia.
7. Principios del Derecho del Trabajo.
8. La aplicación de las normas laborales.

ACTIVIDADES INICIALES

- 1.- ¿Cómo se regula la convivencia? ¿Para qué sirve el Derecho?
- 2.- ¿Qué es la división de poderes en un Estado? Identifícalos.
- 3.- ¿Qué es la Unión Europea? ¿Qué entiendes por libre circulación de trabajadores?

1. EL DERECHO DEL TRABAJO.

Podemos definir el Derecho como el conjunto de normas, reglas y principios que regulan las relaciones sociales que la convivencia humana, en cada momento histórico, ha hecho necesarias. En las sociedades primitivas bastaban pocas y sencillas normas; a medida que las sociedades evolucionan las normas crecen en número y en complejidad.

El Derecho del trabajo puede definirse como el conjunto de normas que regulan las

relaciones entre empresarios y trabajadores derivadas del contrato de trabajo.

- Evolución histórica.

Históricamente han existido tantos regímenes de trabajo por cuenta ajena como sistemas de producción económica. Así, el sistema de producción esclavista se basaba en el derecho de propiedad sobre el esclavo; el sistema de producción gremial se correspondía con las relaciones establecidas en las ordenanzas de los gremios que fijaban desde las técnicas de trabajo hasta el número de empleados y sus categorías: aprendices, oficiales y maestros. Con las revoluciones burguesas de finales del siglo XVIII y principios del XIX y la aparición de las sociedades capitalistas se produce un cambio en las relaciones de producción y se sientan las bases para que el intercambio de trabajo por salario se fundamente, en teoría, en las notas de voluntariedad y libertad. Así el Código Civil de 1889 basa las relaciones entre particulares en la igualdad de las partes, manifestada en el contrato como acuerdo libre de voluntades. En los inicios del sistema económico capitalista no existía el Derecho del Trabajo para regular las relaciones laborales. Éstas se regulaban a través del contrato civil de arrendamientos de obras o servicios (art. 1544 Código Civil: en el arrendamiento de obras o servicios, una de las partes se obliga a ejecutar una obra o a prestar a la otra un servicio por un precio cierto). Era en ese contrato donde se fijaban los derechos y obligaciones de las partes sin que el Estado interviniese para nada en la regulación de la prestación del trabajo.

El contrato de arrendamiento de servicios, en esa época, se manifestaba falso en cuanto acuerdo fijado entre partes iguales. Los trabajadores y empresarios se encontraban en condiciones de absoluta desigualdad; los primeros no podían asociarse para defender sus intereses y, si querían trabajar, se veían obligados a aceptar las condiciones de trabajo impuestas de manera total y absoluta por el empresario.

El Derecho del Trabajo surge para compensar la desigualdad existente en la relación laboral, limitando los entonces poderes omnímodos del empresario, y siendo su finalidad la tutela del trabajador como parte más débil en la relación contractual. En su aparición confluyen históricamente tres causas:

- a) La revolución industrial.
- b) La reacción obrera frente a la misma.
- c) La intervención del Estado en las relaciones laborales.

Las primeras normas estatales son para proteger a los grupos sociales más débiles: las mujeres y los menores, y los aspectos en los que más se había abusado: la jornada laboral y los trabajos penosos y peligrosos. En 1873, se dictan por primera vez en España normas prohibiendo el trabajo de los menores de 10 años y estableciendo en 8 horas la jornada laboral de los trabajadores menores de 15 años. En 1904 se establece el descanso dominical y en 1912 se prohíbe el trabajo nocturno a las mujeres.

La entrada de España en la Organización Internacional del Trabajo (en adelante

O.I.T.) supuso que entre 1920 y 1930 el Gobierno español ratificase numerosos convenios sobre: maternidad, desempleo, descanso semanal en la industria, indemnización por accidentes de trabajo, etc. En 1919 se establece la jornada laboral de 8 horas diarias y en 1920 se crea el Ministerio de Trabajo como administración especializada en la ordenación y vigilancia del cumplimiento de las normas laborales.

La intervención estatal, con el tiempo, irá abarcando nuevas materias, como salarios, y seguridad e higiene en el trabajo. Los Sindicatos serán primero tolerados y después reconocidos legalmente, así como el derecho de huelga.

Al finalizar la Guerra Civil se inicia una nueva etapa en el Derecho del Trabajo español. El Fuero del Trabajo establece un nuevo modelo de relaciones laborales, atribuyendo al Estado de manera absoluta la fijación de las condiciones de trabajo. Se prohíben los sindicatos y se elimina la negociación colectiva, estableciéndose un sindicato único, el llamado sindicato vertical, al que obligatoriamente tenían que estar afiliados todos los trabajadores y empresarios. Desde 1942 el Ministerio de Trabajo regularía, a través de las Ordenanzas o Reglamentaciones de Trabajo, las condiciones mínimas de los distintos sectores o actividades productivas.

Restablecido el sistema democrático, la Constitución de 1978 terminaría con el modelo laboral anterior, sentando las bases del actual sistema de relaciones laborales, uno de cuyos ejes fundamentales es la negociación colectiva.

La primera norma de desarrollo constitucional en materia laboral es el Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980. Éste ha sufrido numerosas modificaciones hasta la actualidad.

La crisis económica, la internacionalización de la economía y la pertenencia de España a la Comunidad Europea son factores determinantes de las importantes modificaciones producidas en el Derecho del Trabajo.

La nueva normativa laboral tiene como finalidades mejorar la competitividad de las empresas y posibilitar la creación de empleo. Para ello, se flexibilizan las relaciones laborales con nuevas modalidades de contratación laboral y se cambia la regulación de la movilidad geográfica y funcional. Por otra parte, la negociación colectiva pasa a ordenar materias antes reguladas por normas estatales, porque los convenios colectivos se adaptan mejor a las cambiantes circunstancias del mercado.

2. ACTIVIDADES EXCLUIDAS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL.

No todo trabajo realizado por el hombre es una relación laboral.

Una relación laboral es aquella existente entre un trabajador y un empresario, por la cual, el primero se compromete personal y voluntariamente a prestar sus servicios profesionales al segundo, que dirige el trabajo, se apropia de sus resultados, y a cambio abona un salario al trabajador.

Para hablar de una relación laboral ordinaria, se deben de reunir **5 condiciones**:

- **Trabajo voluntario**: El trabajador firma el contrato libremente. La constitución prohíbe los trabajos forzosos.
- **Por cuenta ajena**: Los frutos directos del trabajo no son propiedad del trabajador, sino que pertenecen, desde el instante en que se producen, a una persona distinta de la que ejecuta el trabajo; el empresario.
- **Remunerada**: El trabajador presta unos servicios, es decir, trabaja a cambio de una compensación económica, el salario, que recibe independientemente de la buena marcha de la empresa.
- **Personalísima**: El trabajo debe ser realizado personalmente por el trabajador, no por otra persona en su nombre.
- **Dependiente**: El empresario es quien organiza y dirige la actividad laboral y a cuyas órdenes está sometido el trabajador. Si este desobedece, el empleador tiene poder para sancionarle.

No toda actividad en la que se prestan servicios está regulada por el Derecho Laboral. El E.T., artículo 1,3 excluye de su regulación las siguientes relaciones:

- La que une a los funcionarios con la Administración Pública, regulada por el Derecho Administrativo.
- Las prestaciones personales obligatorias, ya que les faltaría la voluntariedad.
- La de los consejeros de sociedades que se limiten exclusivamente a dicha actividad.
- Los trabajos realizados por amistad, benevolencia o buena vecindad, como el voluntariado en la Cruz Roja, ONGS...
- Los representantes de comercio que asuman el buen fin de las operaciones en las que intervengan.
- Los trabajos familiares, siempre que se conviva con el empresario y exista parentesco por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado.
- Los transportistas que utilizan vehículos de su propiedad.

ACTIVIDAD DE APOYO
REVISTA ACTUALIDAD LABORAL
1.- Expresa el tipo, línea y grado de parentesco que te une con tu hermano, el hermano de tu madre y tu primo hermano sabiendo que: El parentesco puede ser por consanguinidad (lazos de sangre), afinidad (une a

una persona con los consanguíneos de su cónyuge) y de adopción (entre adoptante y adoptado).

La proximidad del parentesco se determina por el número de generaciones. Cada generación es un grado. La serie de generaciones o grados forma la línea, que puede ser recta o colateral.

La línea recta une a personas que descienden una de otra; puede ser ascendente (un hijo es pariente en primer grado de su padre, en segundo de su abuelo, en tercero de su bisabuelo, etc.) y descendente (sucede igual con los hijos, nietos, bisnietos, etc.)

La línea colateral esta constituida entre las personas que no descienden unas de otras pero proceden de un tronco común (los hermanos, los tíos, los primos...).

3. RELACIONES LABORALES DE CARÁCTER ESPECIAL

Hay relaciones laborales que tienen peculiaridades frente a las relaciones laborales comunes y, por ello, su propia regulación específica. El artículo 2 del E.T. las denomina relaciones laborales de carácter especial, diferenciándolas así de las relaciones laborales comunes. Para saber qué jornada, vacaciones, pagas extraordinarias, etc., corresponden a esos trabajadores por su prestación laboral, es preciso acudir a su normativa específica, aunque en muchos aspectos se les aplican las reglas generales del E. Trabajadores.

Son relaciones especiales las de:

- Personal de alta dirección, salvo los que sean exclusivamente consejeros de sociedades (recuerda que están excluidos).
- Empleados al servicio del hogar familiar.
- Penados en instituciones penitenciarias.
- Deportistas profesionales y artistas en espectáculos públicos.
- Representantes de comercio que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas, a cambio de una retribución. Se regulan por el E.T., los trabajadores que se dediquen a esta actividad y la efectúen en locales de la empresa o estén sujetos al horario laboral de la misma.
- Estibadores portuarios.
- Minusválidos que ejercen su actividad en Centros Especiales de Empleo; si trabajan en otros centros tendrán una relación laboral común.

4. LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Poderes del Estado	En que consiste	Quien lo ejerce
Legislativo	Elabora las leyes	Las cortes (o Parlamento) compuestas por el Congreso de los Diputados y el Senado
Ejecutivo	Dirige la vida administrativa del país, y elabora los reglamentos.	El Gobierno, compuesto por el presidente y sus ministros.
Judicial	Aplica e interpreta la ley	Los jueces y magistrados.

Las fuentes del Derecho indican de dónde provienen las normas, su origen.

Podemos distinguir entre fuentes nacionales e internacionales.

Las fuentes del Derecho del Trabajo

Fuentes del derecho: Indican de dónde provienen las normas (su origen)

□ Fuentes materiales

- La sociedad: Constitución de 1978, la costumbre y los principios generales del derecho.
- El Estado: crea normas a través:
 - del Parlamento (redacta y aprueba las leyes)
 - de la Administración (dicta reglamentos)
- Las CCAA, en la medida en que puedan dictar normas laborales.
- Los representantes de los trabajadores y de los empresarios (Convenios Colectivos)
- Los Tribunales por medio de sus sentencias interpretan las normas

Fuentes formales



FUENTES NACIONALES

La constitución

Es la norma más importante, ocupando el rango superior entre todas las normas españolas, elaborada en la transición con un alto grado de consenso. Fue elaborada por acuerdo de todos los grupos políticos que obtuvieron representación parlamentaria en las primeras elecciones democráticas (el 15-6-1977) tras la dictadura. Posteriormente fue aprobada en Referéndum el 6-12-1978.

El contenido laboral de la CE se clasifica en tres grupos: derechos fundamentales, derechos y libertades de los ciudadanos, y principios económicos y sociales que han de regir la política social y económica de los poderes públicos.

Contenido laboral de la Constitución	
Derechos fundamentales	<ul style="list-style-type: none"> • Libertad para fundar sindicatos y derecho a afiliarse libremente al sindicato que se elija • Derecho a la huelga • Derecho a no ser discriminado por razón de sexo, raza, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social
Derechos y libertades de los ciudadanos	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho al trabajo • Derecho a la promoción a través del trabajo • Derecho a la elección de profesión u oficio • Derecho a la negociación colectiva • Derecho a un salario adecuado • Derecho a la libertad de empresa
Principios rectores de la política económica y social	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener un régimen público de Seguridad Social • Realizar políticas orientadas al pleno empleo • Velar por la seguridad e higiene en el trabajo • Garantizar el descanso necesario mediante la limitación de la jornada y las vacaciones retribuidas • Fomentar la formación y readaptación profesional

La Constitución, en el art. 149.7 atribuye al Estado competencia exclusiva sobre la legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas. El Tribunal Constitucional lo ha interpretado sentenciando que las C.C.A.A. no tienen poder legislativo ni reglamentario en material laboral, aunque, por ejemplo, pueden regular políticas de empleo y establecer ayudas y subvenciones para crearlo.

Leyes y normas con rango de ley

El Parlamento es el órgano del Estado que más directamente representa al pueblo. Sus miembros son elegidos por todos los ciudadanos con derecho a voto y representan las diversas opciones políticas existentes en la sociedad. El Parlamento ejerce la función legislativa, es decir, hace las leyes que tienen el rango más alto después de la Constitución; todas las demás normas tienen que respetarlas.

El Parlamento elabora las leyes orgánicas y las leyes ordinarias:

- Las leyes orgánicas tienen que aprobarse por la mayoría absoluta del Congreso

de los Diputados (como lo integran 350, tiene que aprobarse por un mínimo de 176 votos). La Constitución exige que los derechos fundamentales y las libertades públicas se regulen a través de leyes orgánicas. En materia laboral tiene este rango la ley de Libertad Sindical. Cuando se regule el derecho de huelga tendrá que hacerse por ley orgánica, porque es un derecho fundamental.

- Las leyes ordinarias se aprueban por mayoría simple (la mitad más uno de los diputados presentes en la votación). El Estatuto de los Trabajadores es una ley ordinaria.

Los reglamentos

El Gobierno, para llevar a cabo sus funciones de administración, posee como instrumento principal la potestad reglamentaria (art. 97 de la Const.), es decir, el poder dictar ciertas normas jurídicas, los reglamentos, que son de rango inferior a las leyes.

El E.T. establece que las disposiciones reglamentarias desarrollan los preceptos de las normas de rango superior, pero no podrán fijar condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar.

Los reglamentos aprobados por el Consejo de Ministros se llaman Reales Decretos y los aprobados por un Ministro (el Gobierno puede delegar en los Ministros su potestad reglamentaria), Órdenes ministeriales. En materia laboral existen numerosos Reales Decretos que desarrollan leyes laborales: sobre formas de contratación, jornada y descansos, salario mínimo, elecciones sindicales...

En determinados casos, el Gobierno puede elaborar normas con el mismo rango que las leyes del Parlamento, a través de dos mecanismos:

- por delegación del Parlamento, caso de los Decretos legislativos,
- por causa de extraordinaria y urgente necesidad, a través del Decreto-Ley que tiene carácter provisional y deben ser convalidados por el Parlamento.

Los convenios colectivos

En el Derecho Laboral existe una fuente específica de poder normativo. Los grupos sociales a los que se atribuye ese poder son: las representaciones de los trabajadores y el empresario o sus representantes; y las normas que crean, cuando reúnen los requisitos de legitimación, se llaman convenios colectivos.

El contrato de trabajo

El E.T. establece que los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral se regulan por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, por los convenios colectivos y por la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos

favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos expresados.

El contrato de trabajo no es una fuente del Derecho, pero las obligaciones establecidas en él vinculan a las partes, trabajador y empresario, siempre que sean conformes a las normas imperativas.

Usos y costumbres locales y profesionales

Es una norma creada e impuesta por el uso social que sólo se aplica en ausencia de disposiciones legales, convenios colectivos o contrato de trabajo. La costumbre como fuente de las relaciones laborales tiene que ser local (de un lugar concreto) y profesional (para una actividad profesional determinada).

Para que pueda aplicarse, quien la alegue tiene que probar que se viene practicando reiteradamente a lo largo del tiempo. En derecho laboral se aplica en muy pocas ocasiones.

FUENTES INTERNACIONALES

La OIT y los tratados internacionales

La O.I.T. fue creada en 1919 por el Tratado de Versalles, después de la Primera Guerra Mundial. España es miembro desde su creación, pero estuvo ausente desde 1941 hasta 1956. La representación de cada Estado en la misma es tripartita, integrándola representantes del Gobierno, de los trabajadores y de los empresarios.

La actuación de la O.I.T. tiene como finalidad mejorar las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores a nivel internacional, siendo su función más importante la de crear normas internacionales llamadas Convenios.

Existen convenios muy importantes, la mayoría ratificados por España, por ejemplo: el Convenio nº 87 sobre libertades sindicales; el 95 sobre protección del salario; el 100 sobre igualdad de remuneración entre hombre y mujer; el 103 sobre protección de la maternidad de la mujer trabajadora; el 132 sobre vacaciones anuales retribuidas; el 138 sobre edad mínima para trabajar, etc.

Por otra parte, se pueden realizar Convenios y Tratados bilaterales entre dos Estados. España ha ratificado con países europeos y americanos numerosos tratados de Emigración y de Seguridad Social. A través de ellos se computan las cotizaciones a la Seguridad Social por trabajos realizados por españoles en determinados países.

En España, una vez ratificado el Convenio de la OIT, o el Tratado Internacional, y publicado en el BOE, forman parte de nuestro ordenamiento interno, teniendo primacía

respecto a las normas nacionales, excepto la Constitución.

Derecho comunitario

En 1986 entró en vigor la adhesión de España a la Comunidad Europea. El 9-12-89 once Estados miembros, aprobaron la Carta Social de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores que define los derechos que deberían disfrutar todos los trabajadores de la Comunidad Europea.

Uno de los objetivos fundamentales del Tratado de Maastricht es la libre circulación de las personas en distintas modalidades de actividad laboral :

- * Libre circulación de trabajadores, si la actividad laboral es por cuenta ajena.
- * Libertad de establecimiento, que comprende el acceso con carácter permanente a actividades por cuenta propia, a su ejercicio y a la constitución y gestión de empresas.
- * Libre prestación de servicios, si se trata del ejercicio profesional independiente.

Un instrumento fundamental de la política social comunitaria es el Fondo Social Europeo. Su objetivo es fomentar la movilidad geográfica y ocupacional de los trabajadores y mejorar sus oportunidades de empleo a través de la formación y adquisición de nuevas cualificaciones. Sus programas están dirigidos a fomentar el reciclaje profesional de parados de larga duración (incluye ayudas para los que quieran crear su propia empresa) y a proporcionar ayudas a la formación para que los menores de 25 años consigan trabajo. La Formación Profesional en España ha sido una de sus beneficiarias.

Las finalidades fundamentales del Derecho Social Europeo son: armonizar las políticas y legislaciones sociales de los países comunitarios y garantizar la libre circulación de trabajadores dentro del espacio comunitario. Lo primero es difícil por las distintas situaciones económicas y niveles de vida entre los Estados de la Comunidad y, además, porque cada Estado miembro ha desarrollado su propio sistema de Seguridad Social y de legislación laboral.

El ordenamiento jurídico que supone la Comunidad nos afecta directamente: ya no sólo somos ciudadanos de nuestra ciudad, Comunidad o Estado, sino también de la Unión Europea

Las disposiciones más importantes son:

- Derecho originario:

Se compone de los Tratados que fundaron las Comunidades Europeas, sus

modificaciones posteriores y las Actas de Adhesión de los estados miembros.

- Derecho derivado: Reglamentos, Decisiones, Directivas, Recomendaciones que rigen la vida de la Unión Europea

Donde más ha avanzado la dimensión social comunitaria es en temas de salud y seguridad en el lugar de trabajo, sobre los que existen varias Directivas. Además se han aprobado otras sobre libre circulación de trabajadores, formación profesional, igualdad de hombre y mujer en el acceso al empleo, salario y condiciones de trabajo, derechos de los trabajadores en las cesiones de empresa, obligación del empresario de informar sobre las condiciones de la relación laboral, etc. Las normas comunitarias obligatorias deben ser aplicadas por los Tribunales nacionales con carácter prevalente sobre la normativa interna, incluida la Constitución.

5. PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Los Principios Generales del Derecho vienen a ser como reglas de sentido común sobre las que se construyen las normas. Son muy diversos e informan todas las ramas o especialidades del Derecho. Así, habrás oído: todas las personas son inocentes mientras no se demuestre su culpabilidad, que es un principio del Derecho Penal.

En el Derecho Laboral existen unos principios de acuerdo con los cuales deben ser aplicadas las normas laborales. Los más importantes son:

1. **Principio pro operario:** los Tribunales, en caso de duda sobre cómo se debe interpretar una norma laboral, deben de hacerlo en el sentido que más favorezca al trabajador.
2. **Principio de norma más favorable:** en el caso de que existan dos o más normas en vigor aplicables a un caso concreto, se aplicará la que en conjunto resulte más favorable al trabajador. Pero no se puede escoger lo que resulte más favorable de cada norma y rechazar lo adverso: la que se aplique ha de serlo en su totalidad (en la pregunta siguiente volvemos a tratar este principio).
3. **Principio de irrenunciabilidad de derechos:** el trabajador no puede renunciar en su propio perjuicio a los derechos que le reconozcan las disposiciones legales de derecho necesario (por ejemplo, a las vacaciones o al salario), ni a los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

4. **Principio de condición más beneficiosa:** consiste en mantener los beneficios que uno o varios trabajadores hayan podido conseguir a través de su contrato, aunque después se apruebe una norma que se aplique a todos los trabajadores y que establezca condiciones menos favorables que las que se están disfrutando individualmente.
5. **Principio de norma mínima:** Las normas jerárquicas superiores establecen las condiciones mínimas que deben disfrutar los trabajadores, de modo que una norma inferior no puede empeorarlas, pero si mejorarlas.

6. LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES

La aplicación a cada caso concreto de las distintas normas laborales plantea problemas. Vamos a ver los criterios que rigen, pero previamente veremos la ordenación de las normas por su importancia.

La jerarquía normativa.



No todas las normas tienen el mismo valor: el que unas normas sean más importantes que otras implica el sometimiento de las inferiores a las superiores.

Las normas de Derecho del Trabajo se ordenan jerárquicamente de la siguiente forma:

1º Disposiciones directamente aplicables del Derecho Comunitario Europeo.

2º Constitución.

3º Tratados y Convenios Internacionales.

4º Normas con rango de ley: leyes orgánicas, leyes ordinarias, decretos legislativos y decretos-leyes.

5º Disposiciones reglamentarias: reales decretos y órdenes ministeriales.

6º Los convenios colectivos.

7º El contrato de trabajo.

8º La costumbre laboral.

Sin embargo, si la aplicación del Derecho del Trabajo se hiciese atendiendo exclusivamente a esta ordenación jerárquica, sería muy difícil que los convenios colectivos pudieran aplicarse, ante la cantidad de disposiciones legales y reglamentarias

laborales que al ser de rango superior tendrían que aplicarse preferentemente. Dado que una de las finalidades del convenio colectivo es mejorar las condiciones de trabajo reconocidas en las normas estatales, si resultase prevalente la aplicación de éstas, la negociación colectiva no tendría sentido.

El Estatuto de los Trabajadores establece la forma de resolver los conflictos que surgen, cuando para un caso laboral concreto, se le pueden aplicar diversas normas que dicen cosas distintas (por ejemplo, una ley y un convenio colectivo), declarando que se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, cuando se trate de conceptos cuantificables.

Así pues, en el Derecho Laboral se aplica la norma que en conjunto resulte más favorable para los trabajadores y no la de mayor jerarquía, siendo lo normal que el convenio colectivo se aplique preferentemente a las normas legales o reglamentarias.

Con las normas comunitarias e internacionales no surgen conflictos, dado que éstas siempre establecen condiciones mínimas, y es obligatorio respetar las condiciones más beneficiosas existentes en las disposiciones legales nacionales.

La administración laboral

La función de controlar la aplicación del Derecho del Trabajo se asigna a dos órganos públicos diferentes: judiciales y administrativos.

En cuanto a los órganos administrativos laborales, existe una Administración Central: El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en cuyo ámbito actúan las Subdelegaciones del Gobierno Central, y la Administración Autonómica: en la que se encuadran las Consejerías de Trabajo.

El órgano más importante de la Administración Pública para fiscalizar la aplicación de la normativa laboral es la Inspección de Trabajo, que tiene las siguientes competencias:

- a) Asesorar a trabajadores y empresarios sobre sus derechos y obligaciones.
- b) Mediar en los conflictos colectivos de trabajo.
- c) Iniciar de oficio (por su cuenta, sin petición de parte) procedimientos ante la jurisdicción Social.
- e) Adoptar medidas en materias de seguridad e higiene en el trabajo.
- f) Emitir informes en procesos de clasificación profesional, expedientes de regulación de empleo, procesos en accidentes de trabajo, etc.
- g) Investigar las infracciones en materia laboral, de seguridad e higiene y salud laboral, de empleo y prestaciones por desempleo, de emigración y trabajo de extranjeros, y proponer, en su caso, la sanción correspondiente para que sea adoptada por la autoridad laboral.

La actuación de la Inspección de Trabajo puede comenzar por iniciativa propia, orden superior, acuerdo judicial, denuncia pública, petición de las entidades gestoras de la Seguridad Social, solicitud de los empresarios y, lo más común, a petición de los trabajadores. La Inspección de Trabajo puede entrar en cualquier centro de trabajo, interrogar a trabajadores y empresarios, pedir documentos y, si procede, levantar la correspondiente acta de infracción.

La Jurisdicción Social

El Poder judicial es uno de los tres poderes del Estado. Su misión es juzgar y hacer ejecutar lo juzgado; además de controlar la legalidad de la actuación de la Administración y ofrecer a todas las personas la tutela efectiva en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos. Todas las personas tienen derecho a acudir a los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, y a obtener una resolución que explique los motivos del fallo judicial, aunque éste desestime la pretensión solicitada. Es lo que llamamos derecho a la tutela judicial efectiva, reconocido en el art. 24 de la Constitución.

Los jueces y Tribunales laborales son órganos encuadrados de la Administración de justicia, cuya función es conocer y resolver los conflictos laborales, declarando el derecho aplicable a cada caso concreto. Sin embargo, para evitar la excesiva judicialización de los conflictos laborales, en los convenios colectivos -como después estudiarás- pueden establecerse mecanismos como la mediación y el arbitraje para resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los mismos.

La organización y competencia de los Tribunales laborales es la siguiente:

- Juzgados de lo Social: su ámbito territorial es generalmente la provincia y son competentes para conocer conflictos individuales laborales y de Seguridad Social y conflictos colectivos y sindicales, en sentido amplio, siempre que los mismos no sobrepasen el ámbito de la provincia correspondiente.

- Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas: conocen de recursos contra sentencias de los Juzgados de lo Social, y de conflictos colectivos y sindicales, con ámbito superior al de una provincia pero no al de la Comunidad Autónoma

- Sala de lo Social de la Audiencia Nacional: conocen los conflictos colectivos y sindicales de ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma.

- Sala de lo Social del Tribunal Supremo: conoce los recursos contra sentencias de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia y de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. El Tribunal Supremo es el órgano de mayor rango jerárquico del Poder Judicial con competencia en todo el Estado.

La Jurisprudencia es la interpretación que hace de las leyes el Tribunal Supremo al resolver recursos, cuando de manera reiterada fallan de la misma manera en casos análogos. Los Tribunales no crean normas, al ser su función la de resolver conflictos concretos, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado, pero la forma de aplicar e interpretar el Derecho por los tribunales de mayor jerarquía es de gran importancia, ya que esa interpretación de las normas vincula a los tribunales inferiores, que tienen que aplicarla en sus sentencias.

Fuera del Poder Judicial, se encuentra el Tribunal Constitucional, máximo intérprete de la Constitución. Resuelve recursos de Amparo por violación de derechos fundamentales y libertades públicas (hay numerosas sentencias recaídas en recursos de Amparo en materia laboral, sobre todo por violación del principio de igualdad de trato) y los de inconstitucionalidad de leyes o disposiciones con fuerza de ley.

7. DERECHOS Y DEBERES DERIVADOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

De la relación laboral surgen derechos y obligaciones para ambas partes a los que llamamos **recíprocos** porque los derechos del trabajador se corresponden con los deberes del empresario y viceversa. Muchos de los derechos de los trabajadores son irrenunciables, es decir, el trabajador no puede disponer válidamente de ellos, por ejemplo el derecho a las vacaciones, a la protección de la seguridad social.

Derechos de los trabajadores.

Algunos derechos de los trabajadores están reconocidos en la Constitución:

- * Al trabajo, a la libre elección de profesión y oficio, y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia (art. 35.).
- * A la negociación colectiva y a la adopción de medidas de conflicto colectivo (art. 37).
- * A la libre sindicación y a la huelga para la defensa de sus intereses (art. 28).

Otros están reconocidos en el E.T.:

1) **A la ocupación efectiva:** el empresario está obligado a dar al trabajador tareas reales, no pudiendo mantenerlo inactivo, aunque le pague el salario, a no ser por circunstancias de fuerza mayor.

2) **A la promoción y formación profesional en el trabajo:** el empresario debe dar permisos para exámenes por estudios; el trabajador tiene preferencia para elegir

turno de trabajo en el caso anterior; los ascensos se producirán de acuerdo con lo dispuesto en el convenio colectivo.

También tendrán derecho a permisos necesarios para acudir a cursos de formación, así como a una adaptación de su jornada para la asistencia a cursos de formación profesional, o a mejorar su empleabilidad, o por modificaciones en su puesto de trabajo.

Los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa, tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo, acumulables por un periodo de hasta tres años.

3) A una adecuada protección de la seguridad e higiene en el trabajo: el empresario debe adoptar las medidas necesarias debiendo velar por la salud e integridad de los trabajadores a su servicio; facilitarles los medios de protección necesarios e impartirles la formación requerida para el desarrollo de sus trabajos.

4) A no ser discriminados en el trabajo por razones de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Los trabajadores tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que sean aptos para desempeñar el trabajo del que se trate.

La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones; podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

También podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

5) Al respeto de su intimidad y su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnica, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

6) **Al descanso:** son una conquista social las limitaciones a la jornada laboral, el descanso semanal, los permisos, las reducciones de jornada y las vacaciones

7) **A la percepción puntual de la remuneración** pactada o legalmente establecida.

Obligaciones de los trabajadores.

Los deberes de los trabajadores se pueden resumir en la obligación de realizar la prestación laboral pactada; el artículo 5 E.T. asigna a los trabajadores los siguientes deberes:

- 1) *Cumplir las obligaciones concretas de su puesto de trabajo.*
- 2) *Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.*
- 3) *Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario.*
- 4) *No hacer la competencia a la empresa.*
- 5) *Contribuir a una mejora de la productividad.*
- 6) *Cualesquiera otras obligaciones que se deriven del contrato de trabajo.*

Derechos y obligaciones del empresario.

Como vimos al principio los derechos y obligaciones de las partes son recíprocos. Son **derechos del empresario**:

a) El empresario tiene la facultad de organizar el desarrollo del trabajo de la forma más adecuada para conseguir los fines productivos de la empresa (**poder de dirección**). Se concreta en que el trabajador debe realizar el trabajo bajo la dirección del empresario, cumplir la obligación de trabajar asumida en el contrato, y prestar al empresario la colaboración necesaria. El poder no es ilimitado; el empresario no podrá dar órdenes o instrucciones abusivas, lesivas para los derechos del trabajador o contrarias a la buena fe. Al ejercer este poder el empresario debe guiarse por el principio de igualdad de trato, estando prohibidas las discriminaciones que supongan trato vejatorio.

b) Para que el poder de dirección sea efectivo, el empresario puede sancionar a los trabajadores cuando incumplan sus deberes o cometan actos contrarios a la buena fe (**poder disciplinario**). Con frecuencia, los convenios colectivos describen los tipos de

faltas, su graduación, (si son leves, graves o muy graves) y, la sanción correspondiente. El E.T. prohíbe las sanciones consistentes en reducción de vacaciones, disminución del derecho al descanso o multas de haber. Para sancionar es preciso que no haya prescrito, esto ocurre si transcurren los siguientes plazos:

FALTAS LEVES	10 DÍAS	DESDE QUE EL EMPRESARIO CONOCIÓ EL HECHO.
FALTAS GRAVES	20 DÍAS	
FALTAS MUY GRAVES	60 DÍAS	
CUALQUIER FALTA	6 MESES	DESDE QUE SE COMETIÓ.

ACTIVIDADES DE APOYO

1.- El trabajador debe obedecer las órdenes del empresario, aunque las considere inadecuadas, abusivas o lesivas; después puede impugnarlas; primero debe obedecer y luego reclamar. Sólo puede negarse a cumplirlas cuando atenten contra la seguridad en el trabajo o su dignidad personal.

- A un aprendiz de 17 años el encargado le manda trabajar en una máquina de fresar porque el oficial fresador está enfermo. ¿Puede negarse?

2.- El director de un banco está descontento con uno de los oficiales administrativos y le ordena que pase la jornada laboral sentado, sin hacer nada. El trabajador obedece la orden y, al mismo tiempo, reclama ante el Juzgado de lo Social, al considerar que está discriminado.

El Juez de lo Social dicta una sentencia en la que obliga al empresario a señalar tareas al oficial administrativo que se correspondan con su categoría y grupo profesional, pues tiene el deber de proporcionar a sus trabajadores ocupación efectiva, y que la actual situación atenta contra la dignidad del trabajador y contra el principio de igualdad de trato.

ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

1. ¿Qué es el Derecho?
2. Define el concepto de Derecho del Trabajo.

3. ¿Cuándo y por qué nace el Derecho del Trabajo?
4. ¿Qué es la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.)?
5. ¿Qué significa la siguiente frase?: "Un Convenio de la O.I.T. ratificado por España y publicado en el BOE prevalece sobre las normas laborales nacionales".
6. ¿Cuáles son los objetivos que se persiguen a través de los convenios firmados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo?
7. ¿Cuáles son las dos finalidades fundamentales del Derecho Social Europeo?
8. ¿Qué tipos de programas lleva a cabo el Fondo Social Europeo?
9. ¿Cuál es la principal consecuencia que tiene el Tratado de Maastricht para los trabajadores europeos?
10. ¿Cuál es la norma nacional más importante?
11. ¿Qué significa mayoría absoluta y mayoría simple? Utiliza tu grupo de clase.
12. Diferencia la aprobación de una ley orgánica de la de una ley ordinaria
13. Di si son verdaderas o falsas las siguientes afirmaciones:
14. Los reglamentos son normas que tienen el mismo rango que las leyes_____
15. Los reglamentos los hace el Gobierno y desarrollan las leyes_____
16. ¿Cuál es el fruto de la negociación colectiva?
17. Expresa los grupos sociales con capacidad para crear convenios colectivos.
18. ¿Dónde crees que radica la importancia de los convenios colectivos para el mundo laboral?
19. Diferencias y semejanzas entre contrato de trabajo y convenio colectivo.
20. ¿Tiene la misma potestad normativa el poder ejecutivo y el poder legislativo?
21. ¿Cuál es la norma general más importante con rango de ley dentro de la materia laboral?
22. Tanto las leyes y los reglamentos como los convenios colectivos son normas que afectan a las relaciones entre trabajadores y empresarios, sin embargo existen claras diferencias entre ambos grupos, ¿cuáles son?
23. ¿Tiene el poder judicial capacidad normativa?
24. ¿Qué es la jurisprudencia? ¿es una norma jurídica?
25. Di si es verdadera o falsa la afirmación siguiente:
"Un trabajador puede renunciar a su derecho a disfrutar las vacaciones"_
26. ¿Cuál es la función de los Jueces y Tribunales laborales?
27. ¿Cuál es el Tribunal de mayor rango jerárquico del Poder Judicial?
28. ¿Qué derechos y libertades tienen que ser regulados por leyes orgánicas?
29. ¿Qué entiendes por derecho a obtener la tutela judicial efectiva?
30. Explica a través de un ejemplo del principio de norma más favorable

31. ¿Qué supone el principio de jerarquía normativa? ¿Se rompe este principio cuando se aplica un convenio colectivo con prioridad a una ley cuando regulan una misma situación?
32. El Sr. Chema Pamundi se encontraba trabajando para la empresa "Aluminios Baldomero S.L." en el momento que irrumpe en la empresa un Inspector de la Seguridad Social. Chema no tiene contrato por escrito, y lo más grave, no está dado de alta en la Seguridad Social.
33. ¿Qué ocurrirá tras esta visita?
34. ¿Cambiaría la situación en el caso de que el trabajador estuviera cobrando la prestación por desempleo?
35. ¿Puede la Inspección irrumpir sin previo aviso en un centro de trabajo?
36. Alberto Cadiscos está desesperado, durante el mes de julio gastó más dinero del que podía y ahora no sabe cómo solucionar su crisis económica. Un amigo le ha comentado que podría prescindir de las vacaciones de Agosto y exigir al empresario que le pague el salario doble por el trabajo de dicho mes. Comenta el supuesto.
37. ¿En qué consiste recurrir una sentencia judicial?

ACTIVIDADES DE AMPLIACIÓN DEL TEMA 1. FOL.

1. Jesús Franco es un joven que ha terminado sus estudios profesionales y ha comenzado a trabajar como recepcionista en un centro escolar de Pamplona. Jesús ha firmado un contrato de trabajo en el que se establece que su jornada de trabajo es de 38 horas; sin embargo, también se ha enterado que le son aplicables las siguientes normas:
 - a. El Convenio Colectivo que se aplica a los centros de enseñanza de todo el país fija la jornada de trabajo en 39 horas semanales.
 - b. La Ley del Estatuto de los Trabajadores establece la jornada de trabajo semanal en 40 horas en cómputo anual.
 - c. En esta empresa las personas que trabajan en tareas de administración y servicios desde hace años realizan una media de 39 horas semanales.

Jesús se pregunta que norma de todas las citadas deberá cumplir. ¿Cuál sería el orden aplicando estrictamente el principio de jerarquía?

2. Un empleado firmó un documento a petición de la empresa donde trabaja, en el que aceptaba renunciar a parte de sus salario, concretamente a las dos pagas extraordinarias que establece el Estatuto de los Trabajadores, como obligatorias, a cambio de que renovar su contrato de trabajo. ¿Tiene alguna validez el documento firmado por el trabajador a petición de la empresa? ¿Podría el trabajador reclamar sus pagas completas?
3. Lee las siguientes normas, y enuméralas por orden de mayor a menor rango jerárquico:

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Directiva Comunitaria 2002/73/CE del Parlamento Europeo, y del Consejo sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Contrato de trabajo de duración determinada a tiempo completo.

Convenio Colectivo del Comercio del Metal.

Constitución Española de 1978.

Ley Orgánica de Libertad Sindical, 11/1985, de 2 de Agosto.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/1995, de 8 de Noviembre.

Real Decreto 486 / 1997, de disposiciones mínimas de seguridad en los lugares y centros de trabajo.

3. Una empresa pretende establecer los siguientes cambios de forma unilateral e individual:

- El Convenio Colectivo aplicable a dicha empresa fija el periodo de prueba máximo de 1 mes para técnicos titulados. La empresa pretende aplicar a todos los contratos el periodo de 6 meses que fija el Estatuto de los Trabajadores.

- Pretende incluir una cláusula en los nuevos contratos que se firmen, en la que unilateralmente el empresario, sin justificar la causa, podrá dar por terminada la relación laboral.

- Pretende eliminar un complemento salarial que viene abonando desde su apertura, a trabajadores que no podía ir a comer a sus domicilios.

Analiza la legalidad o ilegalidad de las anteriores situaciones.

4. Una tienda de ropa recién inaugurada en la localidad está estableciendo en los contratos de sus empleados un período de descanso semanal de un día, el domingo. Los empleados creen que este comportamiento es ilegal y se lo comentan a la dirección de la empresa. La directora les argumenta que la competencia es fuerte y que no puede permitirse darles más descanso; además ellos ya han firmado sus contratos. ¿Es correcta la actitud de la empresa?. ¿Dónde pueden acudir los empleados para informarse de su derecho al descanso laboral?.

