

# Unidad1.Derecho Laboral. Normas fundamentales

## 1.- Concepto de derecho laboral

El ser humano se caracteriza por vivir en sociedad, unas más complejas que otras. Pero en todas deben existir unas normas de obligado cumplimiento que regulen las relaciones y posibiliten la convivencia. Precisamente ése es el contenido del Derecho.

El Derecho Laboral es, básicamente, el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones laborales.

### Derecho

*Es el conjunto de principios y normas jurídicas a que están sometidas las relaciones humanas en toda sociedad, cuyos individuos pueden ser obligados a su cumplimiento.*

CLASIFICACIÓN DEL DERECHO		
RAMAS DEL DERECHO	¿DE QUÉ SE OCUPA?	SUBDIVISIONES
Público	De los intereses colectivos	Derecho Administrativo Derecho Financiero Derecho Procesal
Privado	De los intereses particulares	Derecho Civil Derecho Mercantil <b>Derecho Laboral</b> (tiene naturaleza mixta, público-privada)

## 2. Breve historia del Derecho del Trabajo

El trabajo ha existido desde la antigüedad, en régimen de esclavitud, avanzando cronológicamente por las servidumbres agrarias, el conocido régimen feudal, el nacimiento del trabajo libre, con los gremios como clara manifestación del mismo, y la llegada de la Revolución Industrial que al contrario de lo que muchos se piensan, no supuso el nacimiento del capitalismo, sino que éste venía del siglo XV, como consecuencia de las riquezas provenientes de los imperios colonizados, pero sí que supuso un auge del mismo.

Podría decirse que el Derecho del Trabajo tal y como lo entendemos hoy, nace a partir del Movimiento Obrero y las revueltas sociales que caracterizaron la Europa del siglo XIX, y avanza con la intervención del Estado en las relaciones laborales, las cuales toman conciencia de la necesaria protección a los trabajadores, lo cual nos conduce a la actualidad, donde se continúa evolucionando, con nuestro actual sistema de la Seguridad Social.

## 3. ¿Qué entendemos por Relación Laboral?

El trabajo genera una relación entre la persona que lo desempeña y aquella para la cual lo lleva a cabo, pudiendo distinguirse diferentes relaciones: relación laboral, no laboral, y relación laboral especial.

### 2.1. Características de la relación laboral

Las relaciones laborales se regulan por el Derecho Laboral. Para que una relación sea laboral, se requiere el cumplimiento de unos requisitos sobre el tipo de prestación de trabajo, que debe ser: personal (individualidad), voluntaria (voluntariedad), por cuenta ajena (ajenidad), retribuida (retribución) y dependiente (dependencia o subordinación al empleador).

## Unidad1.Derecho Laboral. Normas fundamentales

REQUISITOS DE LA PRESTACIÓN DE TRABAJO DE LA RELACIÓN LABORAL	
Personal	La prestación debe ser llevada a cabo por el trabajador, y no puede ser realizada por otra persona en su nombre.
Voluntaria (voluntariedad)	El trabajo debe ser realizado voluntariamente. El trabajador no puede ser obligado a efectuar el trabajo contra su voluntad.
Por cuenta ajena (ajenidad)	El fruto del trabajo no es del trabajador sino del empresario, por cuya cuenta trabaja. Por ejemplo, un carpintero confecciona tres armarios (fruto del trabajo), que serán del empresario que contrató al carpintero, el cual simplemente recibirá un salario por su trabajo.
Retribuida (retribución)	El trabajador debe ser retribuido por el trabajo desarrollado, es decir, recibe un salario por su trabajo.
Dependiente (dependencia o subordinación)	El trabajador está sometido al poder de organización y disciplina del empresario, es decir, trabajará con los medios y materiales suministrados por la propia empresa y recibirá órdenes sobre cómo, cuándo y dónde ha de realizar su trabajo.

Ojo: Los autónomos no mantienen una relación laboral, ya que ellos organizan su propio trabajo y disponen de los medios necesarios para el desarrollo de su actividad. Falta la característica de dependencia.

Ojo: Un alumno/a que cursa Ciclos Formativos de FP básica, grado medio o grado superior, que se encuentra realizando la FCT (Formación en Centros de Trabajo) NO se considera una relación laboral.

*Artículo 1 Estatuto de los Trabajadores.*

*Ámbito de aplicación "Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario."*

### 2.2. Relaciones no laborales

Así, NO se consideran relaciones de carácter laboral, según el artículo 1.3. del Estatuto de los Trabajadores las siguientes:

- Funcionarios públicos
- Prestaciones personales obligatorias
- Consejeros o miembros del consejo de administración de una empresa (cuando esta sea su única actividad en la empresa).
- Trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad (por ejemplo voluntariados en ONGs)
- Trabajos familiares (ayuda en un negocio familiar), salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo
- 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.
- todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1.

### 2.2. Relaciones laborales especiales

Además, existen unas relaciones que siendo laborales tienen un carácter especial y no se regulan por el Estatuto de los Trabajadores, sino por una norma específica. Son las siguientes:

- a) La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c).
- b) La del servicio del hogar familiar.
- c) La de los penados en las instituciones penitenciarias.
- d) La de los deportistas profesionales.
- e) La de los artistas en espectáculos públicos.
- f) La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas.

## Unidad1.Derecho Laboral. Normas fundamentales

- g) La de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.
- h) (Derogada)
- i) La de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal.
- j) La de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.
- k) La de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.
- l) Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley.

### 4.- Fuentes del Derecho del Trabajo

Son las normas que regulan las relaciones entre trabajadores y empresarios. Estas normas proceden de diferentes órganos, internos y externos.

#### NORMAS INTERNAS:

**a) LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978:** Es la Ley más importante del Estado. Todas las demás han de adaptarse a ella. Regula la organización del Estado y los derechos y deberes de los ciudadanos. El artículo 35 dice: “todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión y oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Algunos de los derechos laborales más importantes que regula la Constitución son:

- Derecho a la libertad sindical
- Derecho a la huelga
- Derecho a la libertad ideológica
- Derecho a la intimidad personal

**b) LAS LEYES:** Son la forma de organizar y regular los asuntos más importantes del país. Son normas de carácter general y obligatorias para todos. En el Parlamento, los políticos elegidos por el pueblo como representantes del mismo, tiene el deber de aprobar las leyes para que la convivencia de todos sea mejor. Ejemplos: Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley de Libertad Sindical.

- **Ley Orgánica:** Se aprueban por mayoría absoluta del Congreso en materias relativas al desarrollo de derechos fundamentales. Ejemplos: Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley Orgánica de Educación (LOE).
- **Ley Ordinaria:** Se aprueban por mayoría simple y regula materias no reservadas a Ley Orgánica.

**c) REGLAMENTOS:** Los dictan el Gobierno y la Administración del Estado (órganos del Estado, Comunidades Autónomas o Ayuntamientos...). Desarrollan las leyes y pueden adoptar la forma de Decretos (que aprueba el Consejo de Ministros) o de Ordenes Ministeriales ( aprobada por un ministro en concreto).

**d) LOS DECRETOS-LEYES Y LOS DECRETOS LEGISLATIVOS:** Son normas igual de importantes que las leyes, pero en este caso son elaboradas por el Gobierno siguiendo unos requisitos que marca la Constitución.

- **Los Decretos-leyes:** Los dicta el Gobierno en caso de extraordinaria y urgente necesidad. Esta norma tendrá una vigencia de 30 días, pasados los cuales será debatida y aprobada (o no) en el Parlamento. En caso de ser aprobada tendrá la misma fuerza que una ley.
  - **Los Decretos Legislativos.** El Parlamento hace una norma en la que se autoriza al Gobierno para el desarrollo de algún punto de una norma o para refundir (unir) varias normas ya

## Unidad1.Derecho Laboral. Normas fundamentales

existentes en una sola. Una vez que se recoge por escrito tiene la misma fuerza que una ley.

**e) LOS CONVENIOS COLECTIVOS:** Son pacto entre trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo de un determinado sector profesional.

**f) EL CONTRATO DE TRABAJO:** Es el acuerdo entre el trabajador y el empresario en el que ambas partes dejan constancia de las normas concretas que van a servir para regular sus derechos y obligaciones en una relación laboral.

**g) LAS COSTUMBRES LOCALES Y PROFESIONALES:** Es una norma no escrita que surge por repetición de una determinada conducta que se cumple porque con el paso del tiempo se ha convertido en obligatoria en un determinado ámbito geográfico o sector profesional. Ejemplo: algunas empresas regalan una cesta de Navidad a sus trabajadores.

**h) LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO:** Son normas que inspiran toda la normativa laboral e indica qué normas se debe aplicar en un caso concreto

- **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.
- **Principio de condición más beneficiosa:** Consiste en mantener los beneficios que uno o varios trabajadores hayan podido conseguir a través del contrato de trabajo.
- **Principio pro operario:** cuando existan dos o más interpretaciones posibles de una norma y se tenga duda sobre cuál es la correcta se debe interpretar a favor del trabajador.
- **Principio de irrenunciabilidad de derechos:** los trabajadores no pueden renunciar a los derecho laborales que les reconozcan las leyes, los convenios colectivos o cualquier otra norma.

### NORMAS EXTERNAS:

**a) NORMAS DE LA UNIÓN EUROPEA** La Unión Europea es un espacio económico y político fruto del esfuerzo y la voluntad de unos países que han sentado las bases para conseguir el crecimiento económico, la estabilidad y el bienestar de los ciudadanos europeos. De los órganos de la Unión Europea (de la que España forma parte), derivan una serie de normas:

- **Reglamentos de la Unión Europea:** Son normas que se dirigen a todos los Estados de la Unión, aplicándose directamente desde su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea.
- **Directivas de la Unión Europea:** Son normas para todos los países de la Unión, pero no se aplican directamente, sino que requiere que los Estados desarrollen a través de sus normas internas el contenido de dicha directiva, mediante una ley propia.

### **b) TRATADOS Y CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)**

La OIT es un organismo dependiente de la ONU, formado por representantes de los Gobiernos, sindicatos y organizaciones de empresarios de los Estados miembros.

- **Convenios Internacionales:** La OIT se encarga de firmar Convenios Internacionales para mejorar las condiciones de vida y trabajo entre los Estados miembros.
- **Tratados Internacionales:** El Estado español firma Tratados con otro u otros Estados, con el fin de proteger los intereses de trabajadores españoles en países extranjeros.

Derecho Comunitario (Unión Europea)

Constitución Española

Tratados Internacionales (OIT)

Ley Orgánica/ Ley Ordinaria/Decreto Ley/Decreto Legislativo

Reglamento

Convenio Colectivo

Contrato de Trabajo

# Unidad1.Derecho Laboral. Normas fundamentales

## Usos y costumbres locales y profesionales

Las normas laborales se aplican en cuanto a la jerarquía normativa (norma de rango superior prima sobre la inferior) aunque hay ciertos casos en los que se invierte por aplicación de los principios generales del derecho (principio de norma más favorable, principio de condición más beneficiosa, principio pro operario, principio de irrenunciabilidad de derechos).

## 5. Derechos y deberes de trabajador y empresario

En toda relación laboral se derivan una serie de derechos y obligaciones para ambas partes.

### 5.1. Derechos del trabajador

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES		
	DERECHOS	DESCRIPCIÓN DE LOS DERECHOS
Derechos básicos	Trabajo y libre elección de profesión u oficio	El trabajador tiene <b>libertad</b> a la hora de decidir el <b>trabajo o profesión</b> a la que va a dedicarse. No podrá ser obligado contra su voluntad.
	Libre sindicación	El trabajador es <b>libre para afiliarse al sindicato</b> que desee o no afiliarse a ninguno.
	Negociación colectiva	Los trabajadores pueden establecer las <b>condiciones de trabajo</b> mediante la <b>negociación</b> entre sus representantes y el empresario o sus representantes.
	Adopción de medidas de conflicto colectivo	Derecho a adoptar <b>medidas colectivas</b> para <b>defender sus intereses</b> en el marco de las relaciones laborales. La medida extrema sería precisamente la huelga.
	Huelga	<b>Medida de presión</b> de los trabajadores, <b>adoptada colectivamente</b> , consistente en dejar de trabajar a fin de que el empresario acepte sus condiciones.
	Reunión	<b>Derecho a reunirse</b> en asamblea cumpliendo con los requisitos establecidos.
	Participación en la empresa	<b>Derecho a participar</b> en la empresa a través de sus órganos de representación.
Derechos de la relación laboral	Ocupación efectiva	El <b>empresario debe asignar</b> al trabajador un <b>puesto de trabajo</b> , unas <b>funciones</b> , unas <b>tareas</b> y poner a su disposición los <b>medios adecuados</b> para llevarlas a cabo.
	Promoción y formación profesional en el trabajo	Supone el <b>derecho a ascender</b> en la empresa, conforme a lo establecido en el convenio de aplicación, así como el derecho a permisos para asistir a exámenes y <b>prioridad en la elección de turno</b> cuando se cursan estudios para la obtención de títulos profesionales y académicos.
	Trato igual y no discriminatorio	Derecho a <b>no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo</b> , o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.
	Integridad física y adecuada política de seguridad e higiene	El empresario debe <b>velar por la salud y la integridad de los trabajadores</b> . Para ello, debe adoptar las oportunas medidas de seguridad e higiene, y poner a su disposición los medios de protección.
	Respeto de su intimidad y consideración debida a su dignidad	El empresario debe guardar el respeto debido a la dignidad del trabajador sin que pueda ser objeto de tratos vejatorios o humillantes.
	Descanso y percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida	El trabajador tiene derecho a un <b>descanso anual, semanal, entre jornadas y dentro de la propia jornada</b> . Igualmente tiene derecho a <b>cobrar su salario</b> en las fechas establecidas o pactadas (se verá en la UT 2).
	Ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo	En caso de incumplimientos por parte del empresario, puede <b>reclamar ante la jurisdicción laboral</b> .
	Cuanto otros se deriven del contrato de trabajo	Podrá <b>ejercitar los derechos</b> que, sin ser reconocidos por las leyes ni los convenios, se encuentren recogidos en su contrato de trabajo.

## Unidad1.Derecho Laboral. Normas fundamentales

### 5.2. Deberes del trabajador

DEBERES DE LOS TRABAJADORES	
DEBERES	DESCRIPCIÓN DE LOS DEBERES
Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y la diligencia.	Actuar de <b>buena fe</b> supone no divulgar los secretos relativos a la empresa, desarrollar el trabajo con honestidad y fidelidad, no percibir gratificaciones de los clientes...  Con <b>diligencia</b> implica llevar a cabo el trabajo con el cuidado y la rapidez suficiente para obtener el rendimiento adecuado.
Cumplir las medidas de seguridad e higiene.	Deben hacer uso de los <b>medios de protección</b> que les proporcione la empresa y respetar las <b>medidas de seguridad e higiene</b> adoptadas por ésta.
Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.	Deben <b>cumplir las órdenes</b> que les dé el empresario o la persona en quien éste delegue en relación con el trabajo. En general, deben cumplir las órdenes y reclamar después si no están conforme con ellas. Pueden desobedecerlas cuando sean manifiestamente ilegales o supongan un daño, riesgo o perjuicio grave e irremediable.
No realizar competencia desleal a la empresa.	No desarrollar actividades que <b>interfieran</b> con las de la empresa cuando resulten contrarias a las exigencias de la buena fe o cuando se pacte la plena dedicación.
Contribuir a la mejora de la productividad.	Contribuir a que la <b>cantidad</b> y la <b>calidad</b> de lo producido sean <b>mayores y mejores</b> . En los convenios colectivos se establecen las condiciones de productividad.
Cumplir lo acordado en el contrato de trabajo.	Por ejemplo, el <b>pacto de no competencia</b> después de extinguido el contrato, o el <b>pacto de permanencia</b> en la empresa cuando haya recibido una especialización profesional.

### 5.3. Obligaciones y potestades del empresario

POTESTADES Y SU DESCRIPCIÓN
<p><b>Poder de dirección ordinario.</b> Corresponde al empresario, o persona en quien éste delegue, decidir sobre la organización de la empresa, y dictar las órdenes y las instrucciones sobre cómo, dónde y cuándo deben desarrollarse las tareas, así como establecer las medidas oportunas para controlar su realización. Este poder de dirección se concreta en:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Facultad para decidir la estructura organizativa de la empresa.</li><li>• Facultad para dictar órdenes e instrucciones para el cumplimiento de la prestación de trabajo.</li><li>• Facultad para controlar el cumplimiento de la prestación de trabajo.</li></ul> <p><i>Ejemplo.</i> En una empresa el empresario decide crear los Departamentos de Producción, Ventas y Administración, nombrando a las personas que ocuparán las diferentes jefaturas, a quienes les concede poder de decisión en su área. El jefe del Departamento de Producción establece el control mediante toma de tiempos de la ejecución de tareas.</p> <p><b>Poder de dirección extraordinario o <i>ius variandi</i> (derecho a variar).</b> Es una manifestación especial del poder de dirección que supone la posibilidad de que el empresario varíe unilateralmente las características de la prestación.</p> <p><i>Ejemplo.</i> Asignar a un trabajador funciones de una categoría profesional distinta a aquella para la que se le contrató.</p> <p><b>Poder disciplinario.</b> Es la facultad del empresario para sancionar los incumplimientos del trabajador. En los convenios colectivos se suele fijar la calificación de las faltas en leves, graves y muy graves, así como las sanciones, que pueden ir desde la simple amonestación hasta el despido.</p> <p><b>Límites al poder disciplinario:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• No se pueden imponer sanciones que supongan multa de haber (reducción del sueldo). Sí se permite la suspensión de empleo y sueldo.</li><li>• No se pueden imponer sanciones que supongan reducción de los períodos de descanso.</li></ul> <p><i>Ejemplo.</i> En el art. 52 del Convenio Colectivo de Banca se indica cuáles se consideran faltas graves, y en el art. 54.b.1, que las faltas graves podrán sancionarse con la suspensión de empleo y sueldo de hasta veinte días.</p>
DEBERES Y SU DESCRIPCIÓN
<p><b>Respetar los derechos de los trabajadores.</b> Corresponde al empresario respetar los derechos de los trabajadores.</p> <p><i>Ejemplo.</i> Ha de proporcionarles una ocupación efectiva; no debe exigirles la afiliación o no a un sindicato, debe proporcionarles una igualdad de trato y tiene que facilitarles los medios de protección y las medidas de seguridad necesarios...</p> <p><b>Cumplir la normativa laboral en todos sus aspectos.</b> Corresponde al empresario cumplir la normativa en materia de contratación, Seguridad Social, seguridad, llevar los libros obligatorios...</p> <p><i>Ejemplo.</i> El empresario no puede adoptar decisiones que supongan la desigualdad de trato entre trabajadores, pues éstos tienen derecho al trato igual y no discriminatorio.</p>