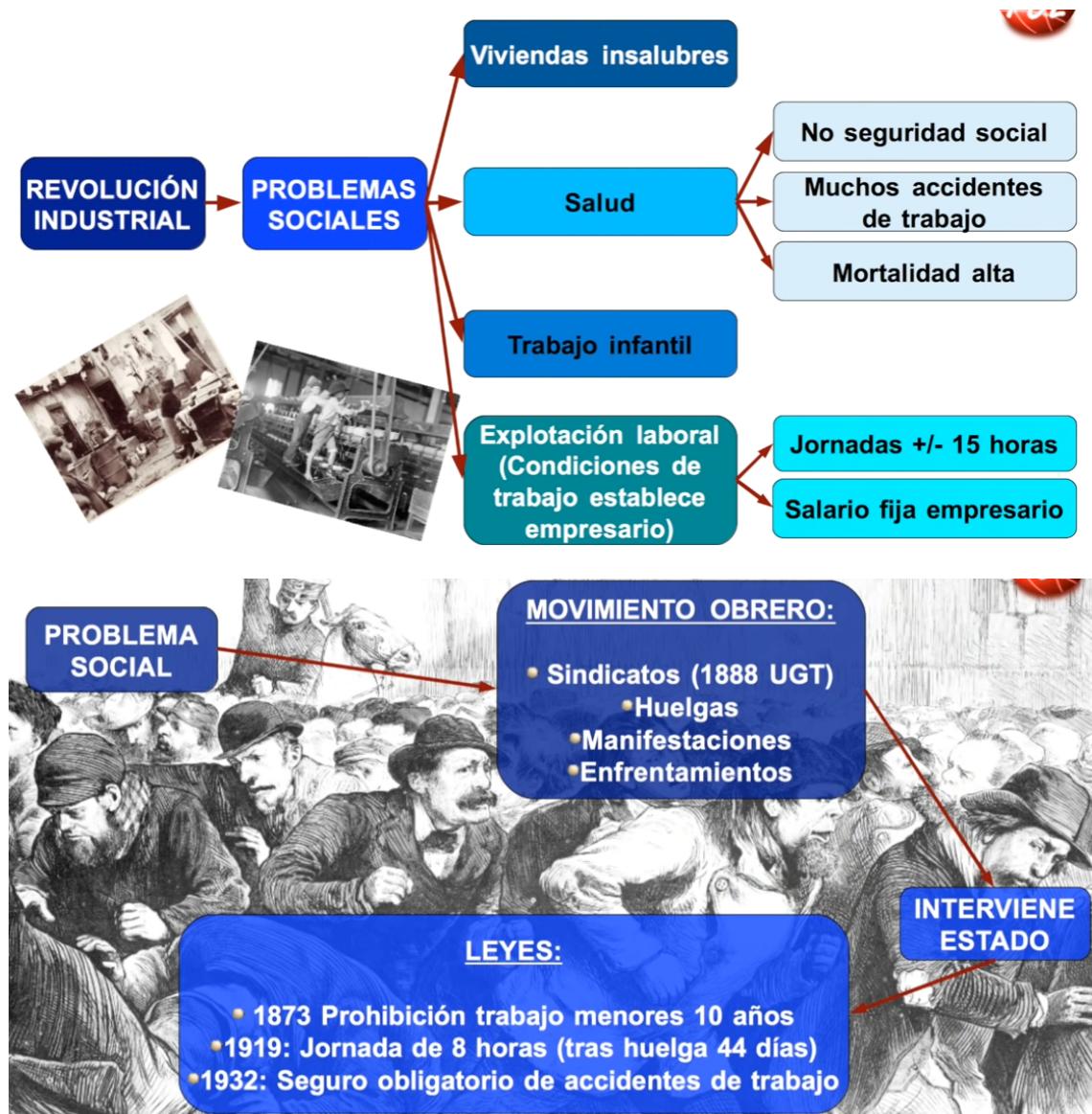


Derecho: Conjunto de normas que hacen posible la convivencia entre los seres humanos.

Derecho laboral: Conjunto de normas que regulan las relaciones entre el trabajador y el empresario, de forma individual y colectiva



No cumplen alguna de las características de la relación laboral, o se regulan por otras normas:

TRABAJO	POR QUÉ SE EXCLUYE
Funcionarios	Regulado por el Derecho Administrativo
Prestaciones obligatorias	No es voluntario. Ej: participación en mesa electoral
Amistad, buena vecindad o benevolencia	No hay retribución, ni dependencia
Trabajos familiares (hasta 2º grado) no retribuidos	No hay retribución, ni cuenta ajena.
Consejero o miembro de órganos de administración de sociedades	No hay dependencia
Comisionistas	No hay cuenta ajena
Autónomos	No hay cuenta ajena
Transportistas con vehículos propios	No hay dependencia, ni cuenta ajena

3.2. Relaciones laborales especiales



Se le aplica su propia norma y el ET en los aspectos no contemplados.

- Personal de alta dirección
- Empleados hogar familiar
- Penados
- Deportistas profesionales
- Artistas
- Representantes de comercio que no asumen el riesgo de las operaciones
- Discapacitados en centros especiales
- Estibadores
- Médicos residentes (MIR) y abogados en despachos profesionales



4. Fuentes del derecho del trabajo



FUENTES NACIONALES

Constitución

Leyes

Normas con rango de ley

Reglamentos

Convenio Colectivo

Contrato de trabajo

Usos y costumbres locales y profesionales



FUENTES INTERNACIONALES

Normas de la Unión Europea

Convenios O.I.T.

Tratados internacionales



4.1. Normativa de la Unión Europea



Principales tipos de normas de la U.E. son:

- **Reglamentos comunitarios.** Se aplican directamente en todos los estados miembros.

Ejemplo: reglamentos sobre libre circulación de trabajadores, libre prestación de servicios...

- **Directivas.** Normas que para aplicarse requieren una norma interna (nacional) que las adapte a cada país en un plazo determinado.

Ejemplo: directivas en materia de prevención de riesgos profesionales



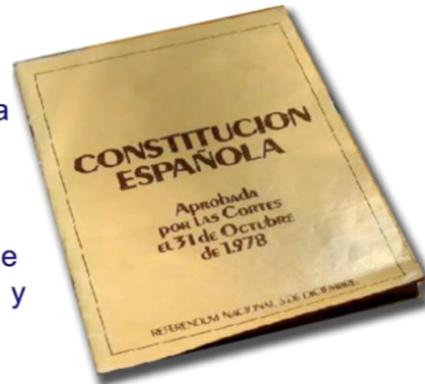
4.2. Constitución española



Las demás normas nacionales no pueden contradecirla

Se reconocen algunos derechos laborales:

- Derecho a la **huelga** y libertad **sindical**
- Derecho al **trabajo**, a elegir trabajo libremente, a recibir un **salario** adecuado.
- Derecho a negociar **convenios colectivos** y adoptar medidas de **conflicto colectivo**.
- Derecho a la **seguridad social**, a una política de empleo, a la **seguridad e higiene** en el trabajo, y al **descanso** necesario y unas **vacaciones** retribuidas.



4.3. Normas internacionales



Deben ser ratificados por nuestro país

Destacan los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los Tratados internacionales:



- **Tratados internacionales.** Acuerdos entre el Estado español y otros países.

Ejemplo: cómputo de cotizaciones, flujos migratorios...

- **Convenios de la OIT.** Normas vinculantes o de obligado cumplimiento para los Estados que los suscriben.

Ejemplo: Convenio sobre peores formas de trabajo infantil (1999), ratificado por España en 2001. Convenio sobre abolición del trabajo forzoso (1957), ratificado por España en 1965.

4.3. Leyes

Las aprueban las Cortes Generales (Congreso y Senado):

a) Ley Orgánica.

- Mayoría Absoluta
- Derechos fundamentales y libertades públicas contenidos en la constitución
- Estatutos de Autonomía
- Ley Electoral

Ej: Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley Orgánica de Educación (LOE)...

b) Ley Ordinaria.

- Mayoría simple
- Normas no reservadas a Ley Orgánica

Ej: Ley de Prevención de Riesgos Laborales

4.4. Normas con rango de ley

Las dicta el **gobierno**:

a) Decretos legislativos

- Unifica varias normas en una sola o elabora a través de un índice de contenidos.
- Autorización de las cortes

Ejemplo: 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



b) Decretos-leyes

- Caso de urgencia y necesidad
- Las dicta el gobierno
- Provisionales
- No pueden afectar a las materias de las leyes orgánicas.

Ejemplo: Real Decreto-ley 2/2009, de 6 de marzo, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.

4.5. Reglamentos

- Los dicta el gobierno y la administración (órganos del Estado, Comunidades Autónomas o Ayuntamientos...) Desarrollan las leyes.
- Los principales son el Real Decreto (aprueba el Consejo de Ministros) y la Orden Ministerial (un ministro en concreto)

Ejemplo: Real Decreto que fija el Salario Mínimo Interprofesional todos los años



4.6. Convenio colectivo

Acuerdos entre los representantes de los trabajadores y los empresarios para fijar las condiciones de trabajo en un determinado sector profesional



4.7. Contrato de trabajo

- Acuerdo entre empresario y trabajador
- Debe respetar todas las normas anteriores.





5.2. Norma más favorable

Si en un caso concreto pueden aplicarse dos o más normas, se aplicará la que, en su conjunto, favorezca más al trabajador

Ejemplo: Si el Estatuto de los Trabajadores fija en 30 días las vacaciones anuales y, el convenio colectivo aplicable a un trabajador las fija en 35 días, se aplicará la el convenio , por ser más favorable para el trabajador

5.3. Condición más beneficiosa

Si una nueva norma establece peores condiciones que las que tiene el trabajador en su contrato, se mantienen las del contrato.

Ejemplo: Si un nuevo convenio colectivo establece 32 días de vacaciones anuales, pero un trabajador ya tenía 35 reconocidos en su contrato de trabajo, se mantendrá esta última opción



5.4. Irrenunciabilidad de derechos

Los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que tienen reconocidos.

Ejemplo: Un trabajador no puede renunciar a sus vacaciones o a su salario mensual, aunque le ofrezcan alguna mejora a cambio

5.5. In dubio pro-operario

En caso de duda en la interpretación de una norma se interpreta de la forma más favorable para el trabajador

Ejemplo: El Estatuto de los Trabajadores establece una indemnización por despido improcedente de 33 días de salario por año de servicio, pero no especifica qué se entiende por salario, ¿sólo el salario base, complementos, pagas extraordinarias?. Al interpretarlo de la forma más favorable para el trabajador se determina que el salario abarca todos los conceptos, siendo la indemnización mayor



6. Derechos de los trabajadores

COLECTIVOS

- Sindicación
- Huelga
- Negociar convenios
- Conflicto colectivo
- Reunión
- Participación a través de sus representantes

INDIVIDUALES

- Libre elección de profesión
- Ocupación efectiva
- Promoción y FP:
 - Solicitar ascensos
 - Acudir a exámenes
 - Elegir turno
- No discriminación
- Integridad física y adecuada política de SH
- Intimidad y respeto a su dignidad
- Descanso
- Salario puntual

7. Deberes de los trabajadores

- Buena fe
- Diligencia
- Contribuir a la mejora de la productividad y los que se deriven del contrato
- No competir
- Medidas de seguridad e higiene
- Cumplir órdenes empresario



8. El poder de dirección y disciplinario de la empresa

8.1. El poder de dirección y de vigilancia

REGISTROS

- Sospecha de robo.
- Respetando al máximo su dignidad e intimidad.
- Presencia de un representante u otro trabajador

CÁMARAS

- Sólo lugares de trabajo
- Sin audio
- Los representantes deben estar informados

CORREO ELECTRÓNICO DE EMPRESA

- Advertir previamente que puede ser revisado
- Presencia de un representante u otro trabajador

SITUACIÓN SANITARIA

- Reconocimientos por personal sanitario de la empresa en caso de baja.



8.2. Poder disciplinario

Convenio Colectivo indica tipo de falta (leve, grave y muy grave) y tipo de sanción que corresponde

No puede sancionarse con:

- Suprimir sueldo
- Suprimir descansos
- Sí suspensión de empleo y sueldo

Trabajador que no esté conforme puede reclamar ante **juzgado** (20 días hábiles)

Prescripción:

- Faltas leves=10 días desde que la empresa tuvo conocimiento
- Faltas graves= 20 días desde que la empresa tuvo conocimiento
- Faltas muy graves= 60 días desde que la empresa tuvo conocimiento
- En cualquier caso, a los 6 meses de cometerse

