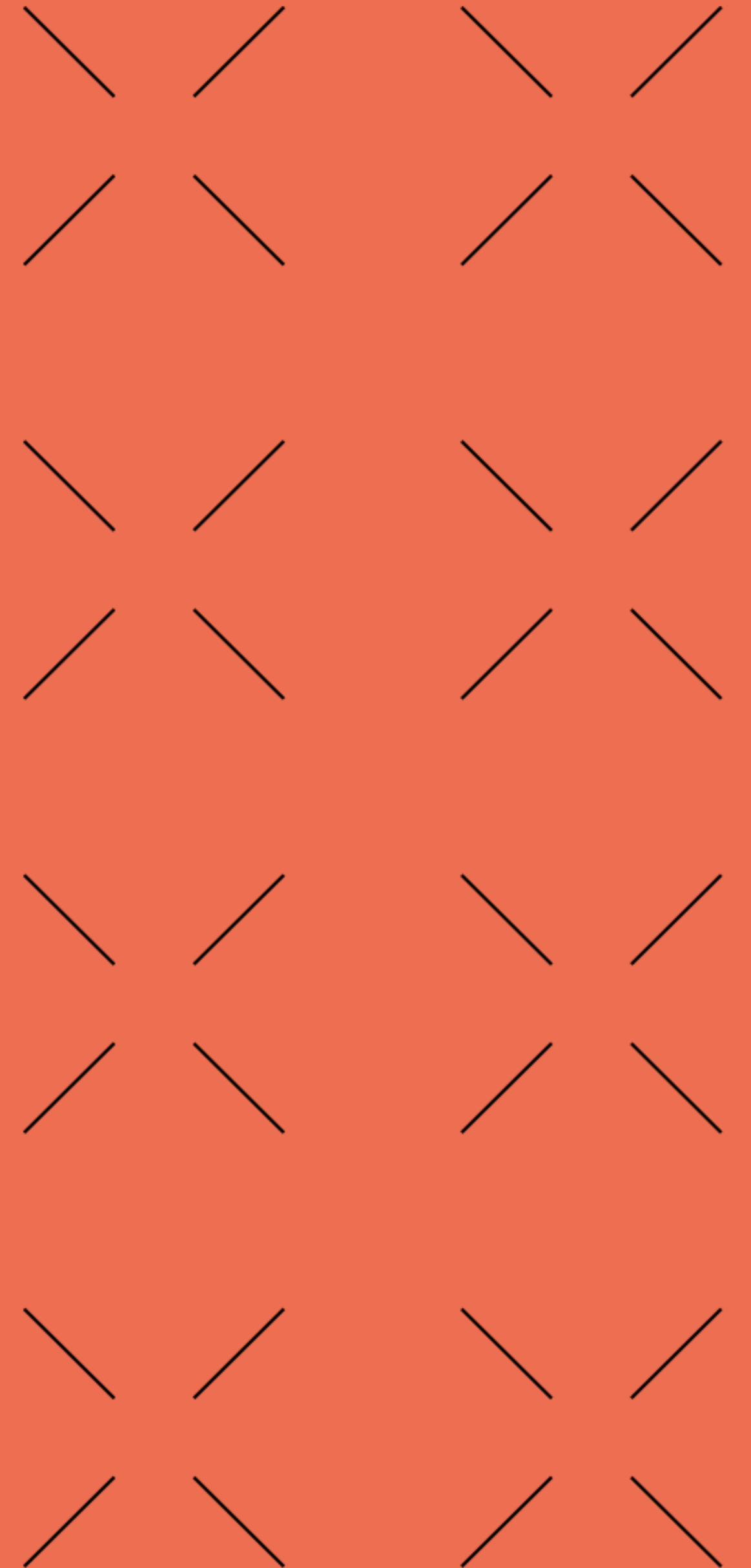


# UD 5 El Derecho del Trabajo



# UD 5 El Derecho del Trabajo

## OBJETIVOS

- Conocer las fuentes del Derecho Laboral y sus principios de aplicación.
- Saber distinguir entre relación laboral y no laboral.
- Reconocer los derechos y deberes laborales.
- Conocer el poder de la empresa.
- Conocer los principales órganos judiciales laborales.

## CONTENIDOS

1. El Derecho del Trabajo.

2. La relación laboral.

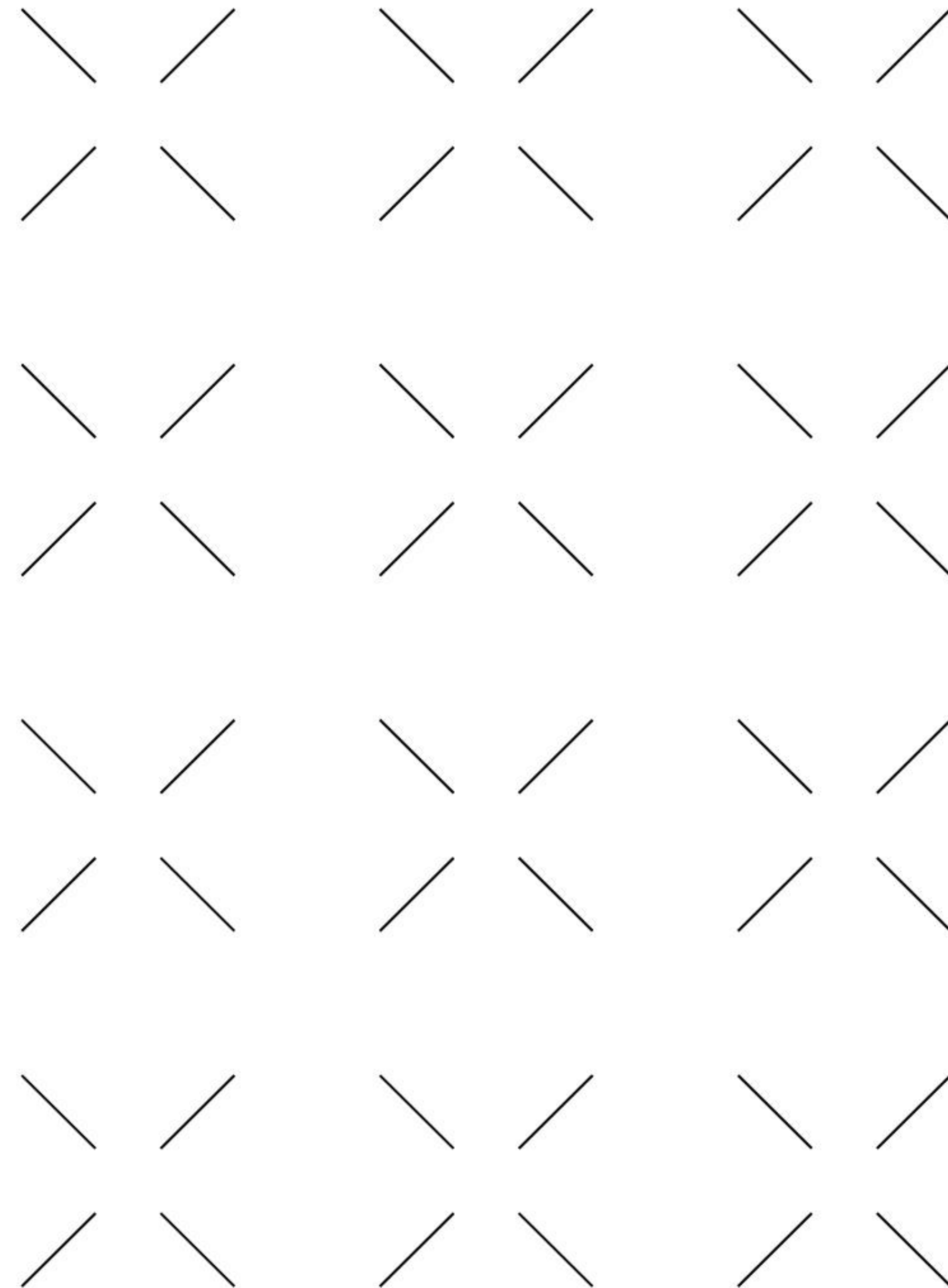
3. Las fuentes del derecho del trabajo.

4. Derechos y deberes laborales.

5. El poder de la empresa.

6. Los tribunales laborales.

# 1. EL DERECHO LABORAL



- **Edad Media** - Siervos obligados a trabajar
- **Revolución Industrial (XVIII-XIX)**-Contrato de arrendamiento de servicios. Los empresarios imponían las condiciones.
- **Presión del movimiento obrero** - Intervención del Estado.  
Aprueban leyes para proteger al trabajador. Nació el **contrato de trabajo**



(Si quieres saber más sobre el nacimiento del Dº del Trabajo.  
<https://youtu.be/X8OQiFgee5U>)



## Derecho del Trabajo

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



**Público:** Leyes

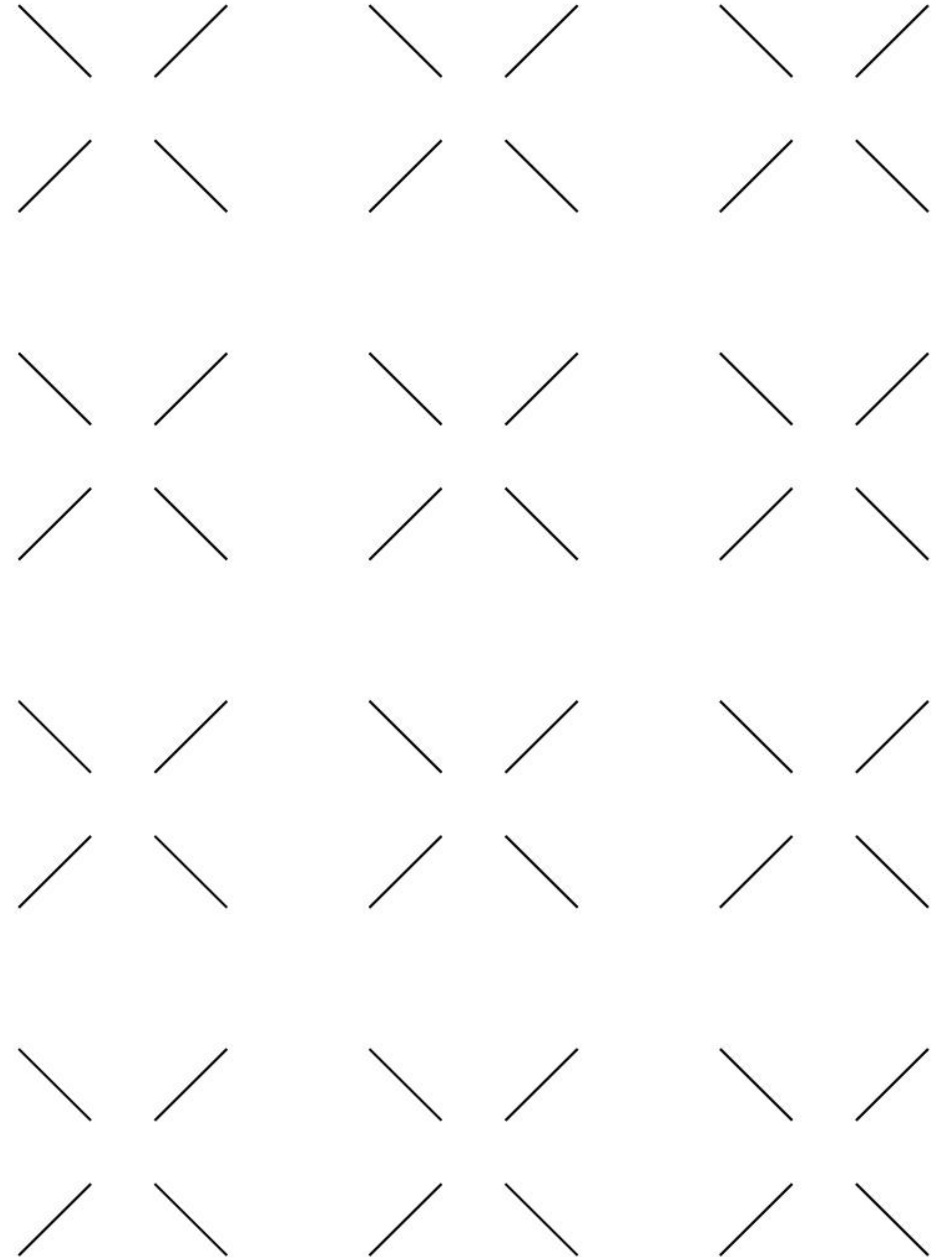


**Privado:** pacto de condiciones de trabajo





## 2. LA RELACIÓN LABORAL





Trabajo

Falta

Relaciones **NO** laborales (excluidas)

- Funcionarios Públicos.
- Trabajos de amistad y benevolencia.
- Prestaciones personales obligatorias.
- Consejeros de administración, siempre que sea única actividad.
- Trabajos familiares hasta 2º grado y que viva en la unidad familiar.
- Representantes de comercio que asumen riesgo.
- Transportistas.
- Autónomos y autónomos económicamente dependientes (TRADE)

Personal  
Voluntario  
Retribuido  
Dependiente  
Cuenta Ajena

Se aplica el  
Estatuto de los Trabajadores.

No falta, pero ¿Por qué son especiales ?

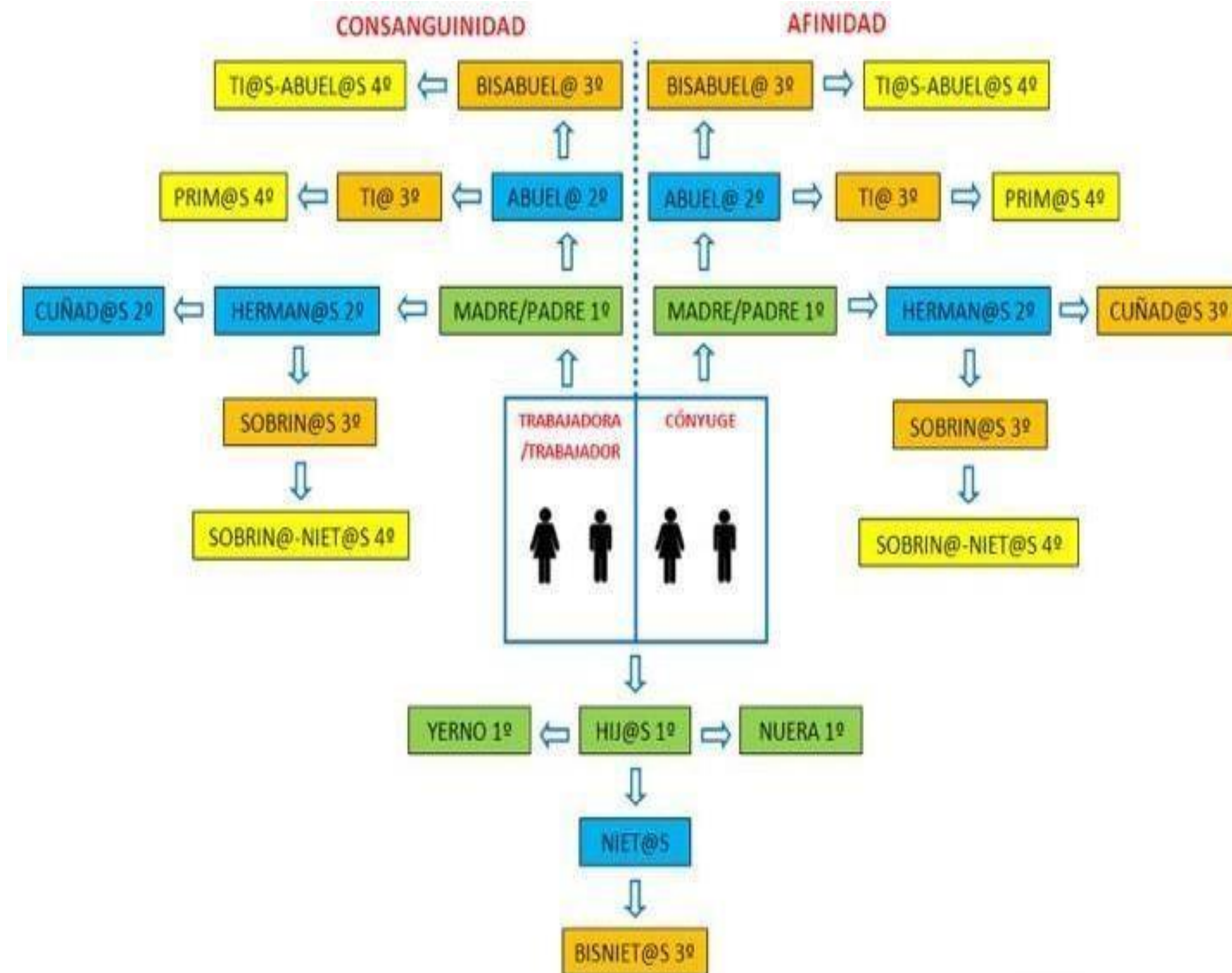
Relaciones laborales especiales

- Personal de alta dirección.
- Trabajadoras al servicio del hogar familiar.
- Presos en instituciones penitenciarias.
- Deportistas profesionales.
- Artistas en espectáculos públicos.
- Quienes intervengan en operaciones mercantiles sin asumir riesgos.
- Estibadores portuarios.
- Trabajadores discapacitados en centros especiales de empleo.



Para la consideración de trabajos familiares, para permisos por nacimiento, hospitalización... para solicitud de excedencias por cuidado de familiares, entre otros aspectos, se tendrá en cuenta hasta el 2º grado.

## GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



PARENTESCO DE AFINIDAD Y CONSANGUINIDAD

### 3. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO



## **FUENTES NACIONALES**

**Constitución**

**Leyes**

**Normas con rango de  
Reglamentos**

**Convenio Colectivo**

**Contrato de trabajo**

**Usos y costumbres locales y  
profesionales**

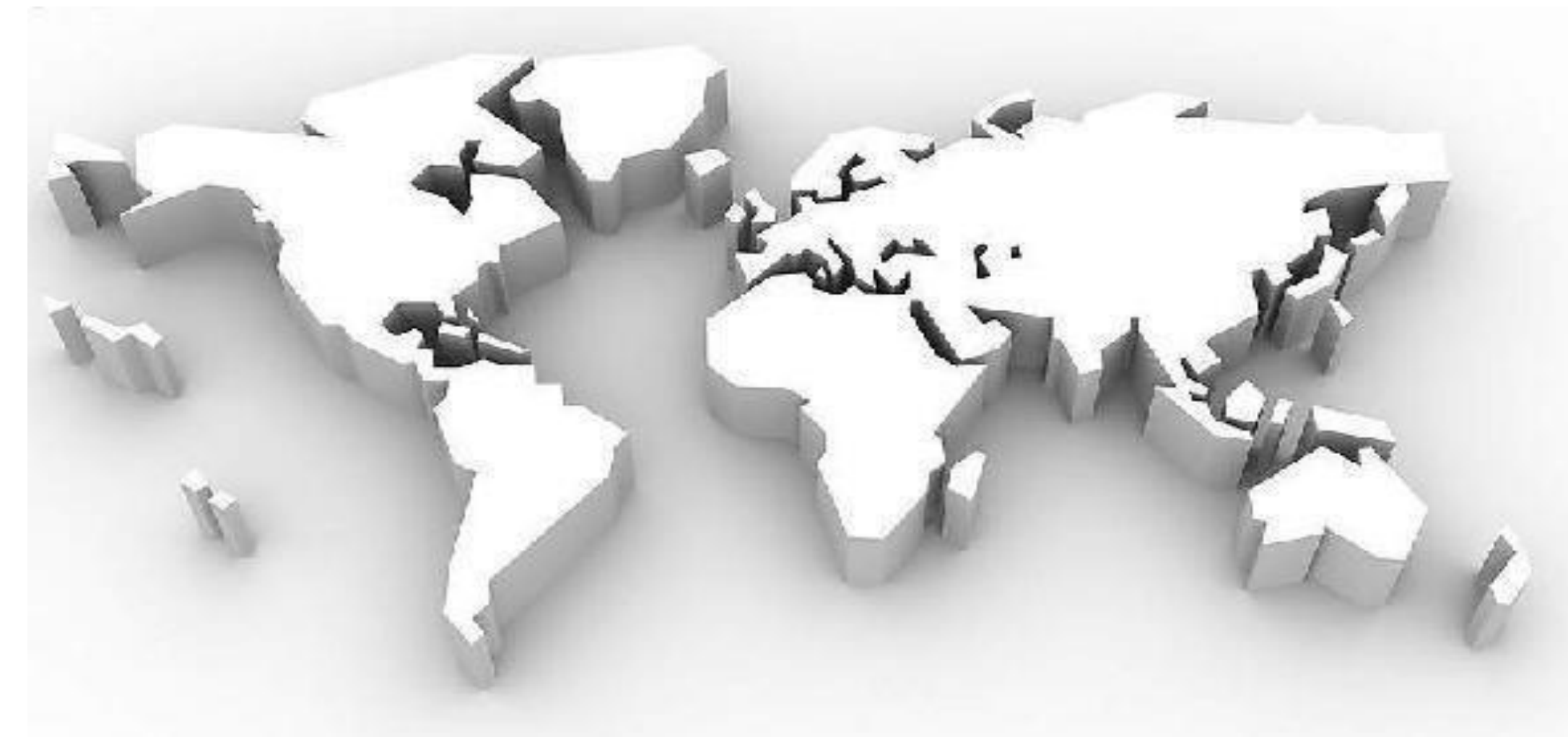


## **FUENTES INTERNACIONALES**

**Normas de la Unión Europea**

**Convenios OIT**

**Tratados internacionales**



## ❑ Principales tipos de normas de la UE son:

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

*Ej.: reglamentos sobre libre circulación de trabajadores,...*

- **Directivas.** Para aplicarse requieren una norma interna (nacional) que las adapte a cada país en un plazo determinado. *Ej. Directivas en materia de PRL*



- ❑ **CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA:** las demás normas no pueden contradecirla (debe ser compatible con las normas de la UE)

Algunos derechos laborales que contempla son: Derecho a la **huelga** y libertad **sindical**, Derecho al **trabajo**, a recibir un **salario** adecuado, Derecho a negociar **convenios colectivos** y adoptar medidas de **conflicto colectivo**, Derecho a la **seguridad social**, a la **seguridad e higiene** en el trabajo, y al **descanso** necesario y unas **vacaciones** retribuidas.



## ❑ Normas Internacionales:

- **OIT:** Normas vinculantes o de obligado cumplimiento para los Estados que los suscriben.  
*Ej. Convenio sobre peores formas de trabajo infantil (1999), ratificado por España en 2001*
- **Tratados Internacionales:** Acuerdos entre el Estado español y otros países.  
*Ej.: cómputo de cotizaciones, flujos migratorios...*







❑ **Leyes:** Las aprueban las Cortes Generales (Congreso y Senado):

✓ **Ley Orgánica**

Mayoría Absoluta

Derechos fundamentales y libertades públicas contenidos en la constitución Estatutos de Autonomía, Ley Electoral, etc.

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

✓ **Ley Ordinaria**

Mayoría simple

Normas no reservadas a Ley Orgánica

*Ej: Ley de Prevención de Riesgos Laborales*

❑ **Normas con rango de Ley:** Las dicta el Gobierno

✓ **Decretos legislativos**

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

Ej. : 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.

✓ **Decretos-leyes**

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

Ej.: 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





### ☐ **Reglamentos**

Los dicta el gobierno y la administración (órganos del Estado) Comunidades Autónomas o Ayuntamientos...) Desarrollan las leyes.

### ☐ **Convenios Colectivos**

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

### ☐ **Contrato de trabajo**

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

### ☐ **Usos y costumbres**

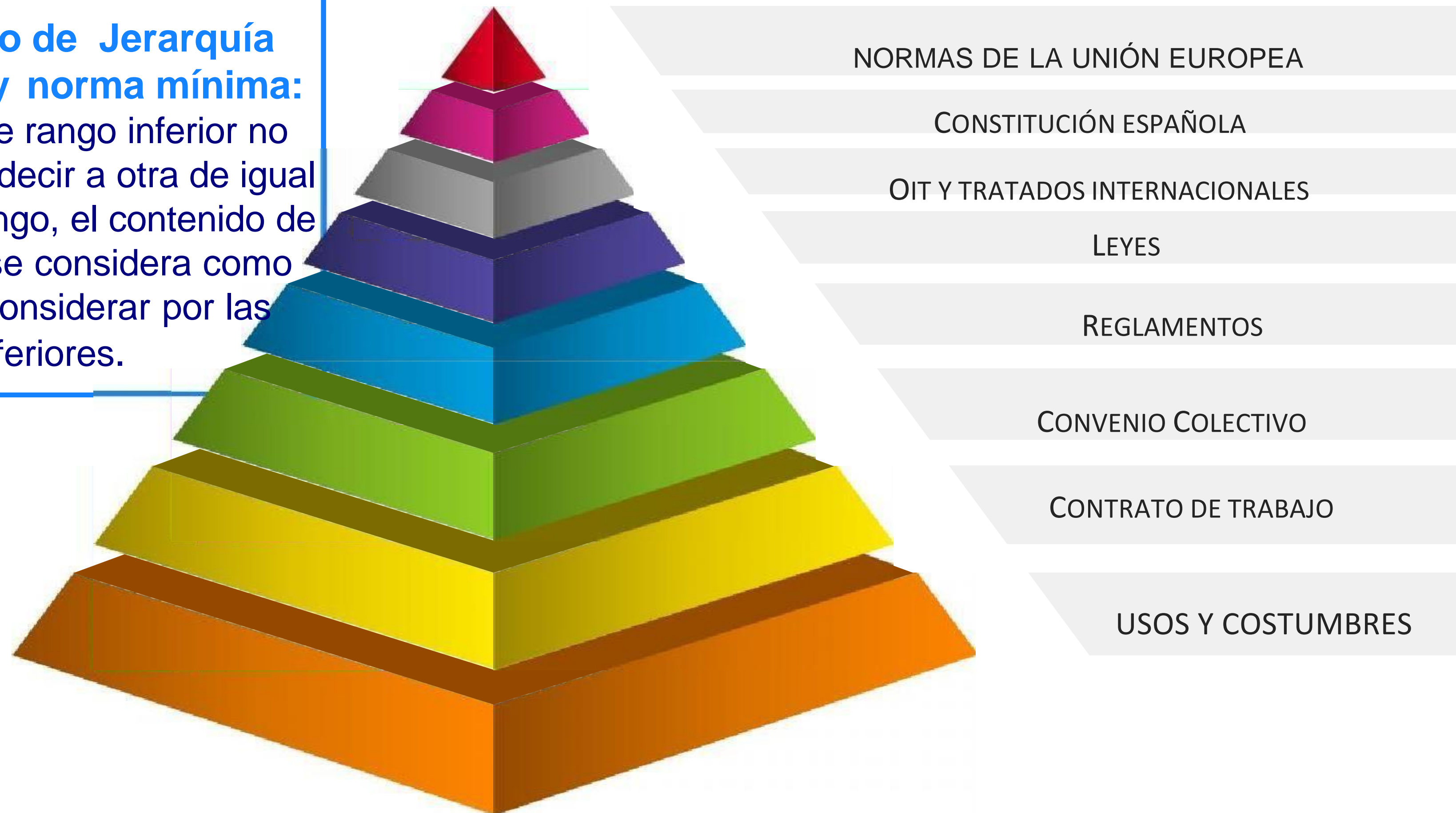
Sólo se aplican si no hay otra normas. Deben ser : Locales y profesionales.



## Principios de aplicación e interpretación de las normas laborales

### 1. Principio de Jerarquía Normativa y norma mínima:

La norma de rango inferior no puede contradecir a otra de igual o superior rango, el contenido de esta último se considera como mínimo a considerar por las inferiores.



Pirámide normativa



## 2. Norma más favorable:

Cuando existan dos o más normas aplicables a un caso, se aplicará la norma que establezca las condiciones de trabajo más favorables en su conjunto para el trabajador.



## 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.



## 4. In dubio pro operario:

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



## 5. Irrenunciabilidad de derechos:

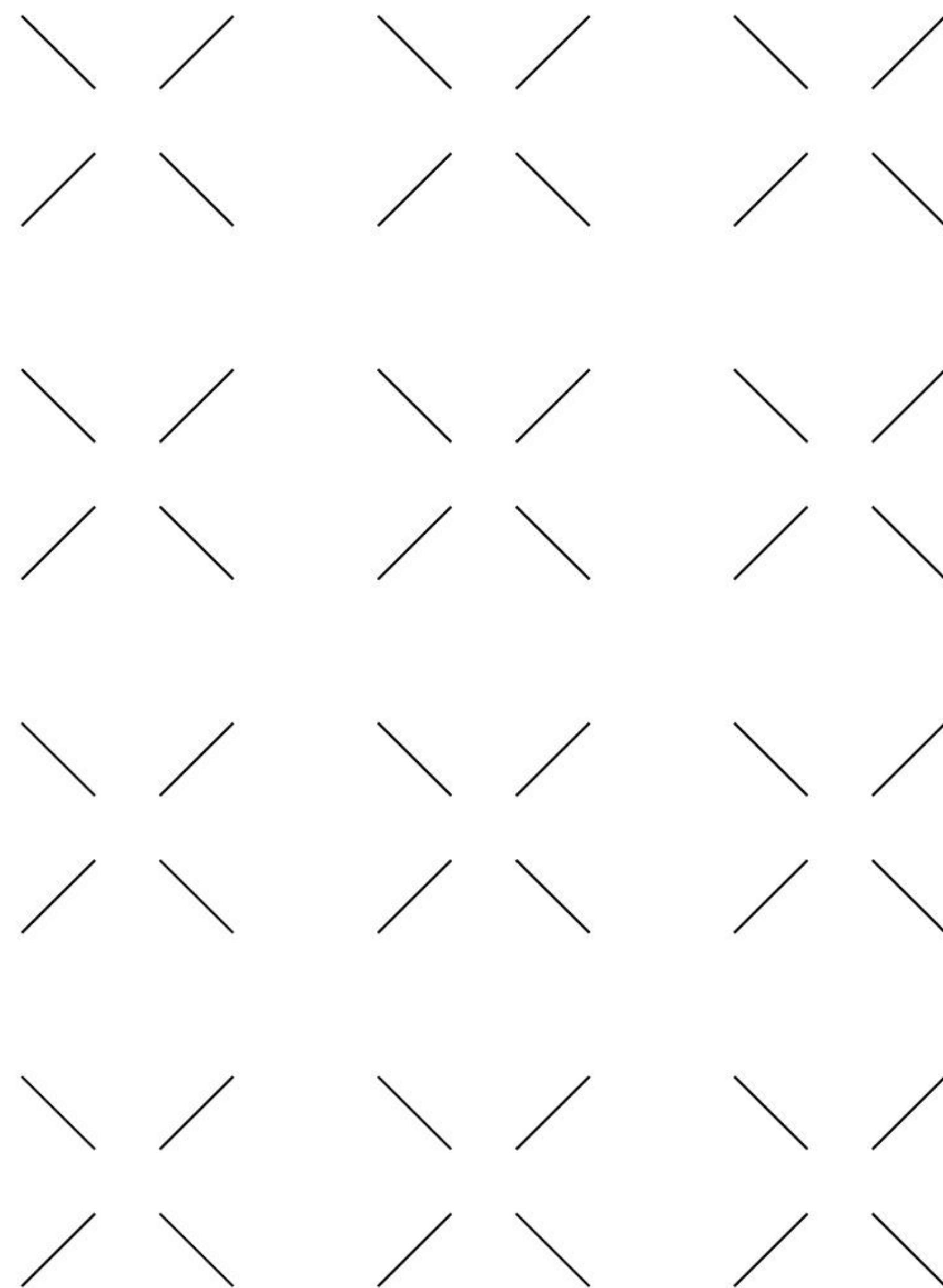
Los trabajadores no pueden renunciar a los derechos reconocidos.

*Ej. Un trabajador no puede renunciar a sus vacaciones o a su salario mensual, aunque le ofrezcan alguna mejora a cambio*





# 4. DERECHOS Y DEBERES LABORALES



## Derechos

Veamos estos vídeos y ve anotando los derechos laborales del trabajador/a que consideres oportunos. También puedes apoyarte en el material de consulta y en la propia legislación, principalmente en la Constitución Española y el Estatuto de los Trabajadores.



## Deberes

☐ Buena fe

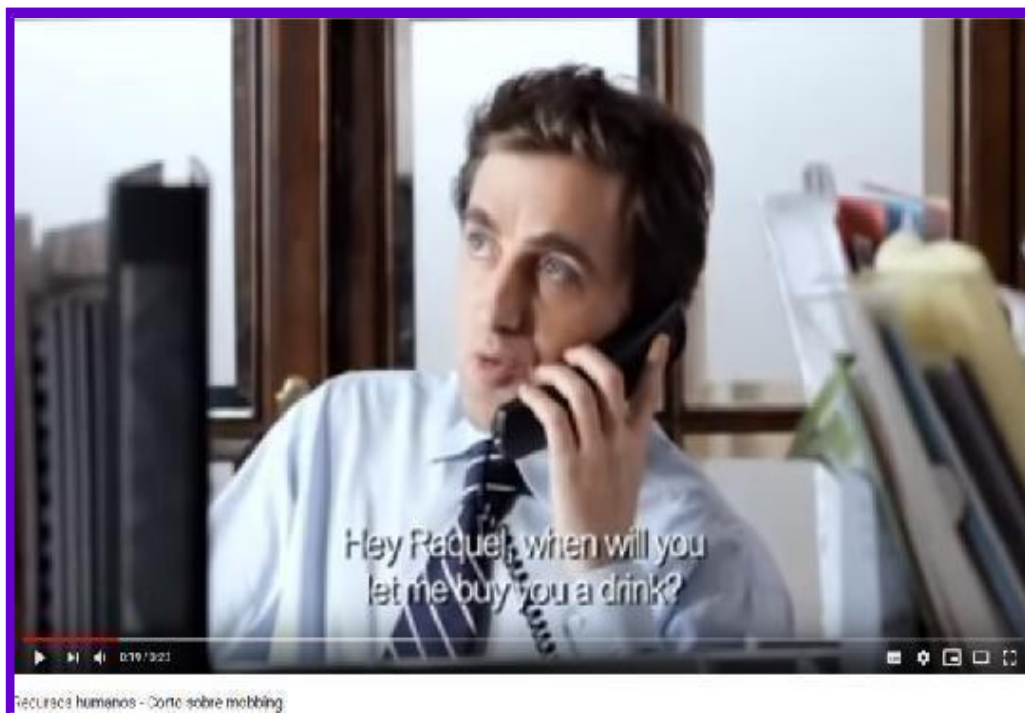
☐ Diligencia

☐ Contribuir a la mejora de la productividad y los que se deriven del contrato.

☐ No competir

☐ Medidas de seguridad e higiene.

☐ Cumplir órdenes empresario

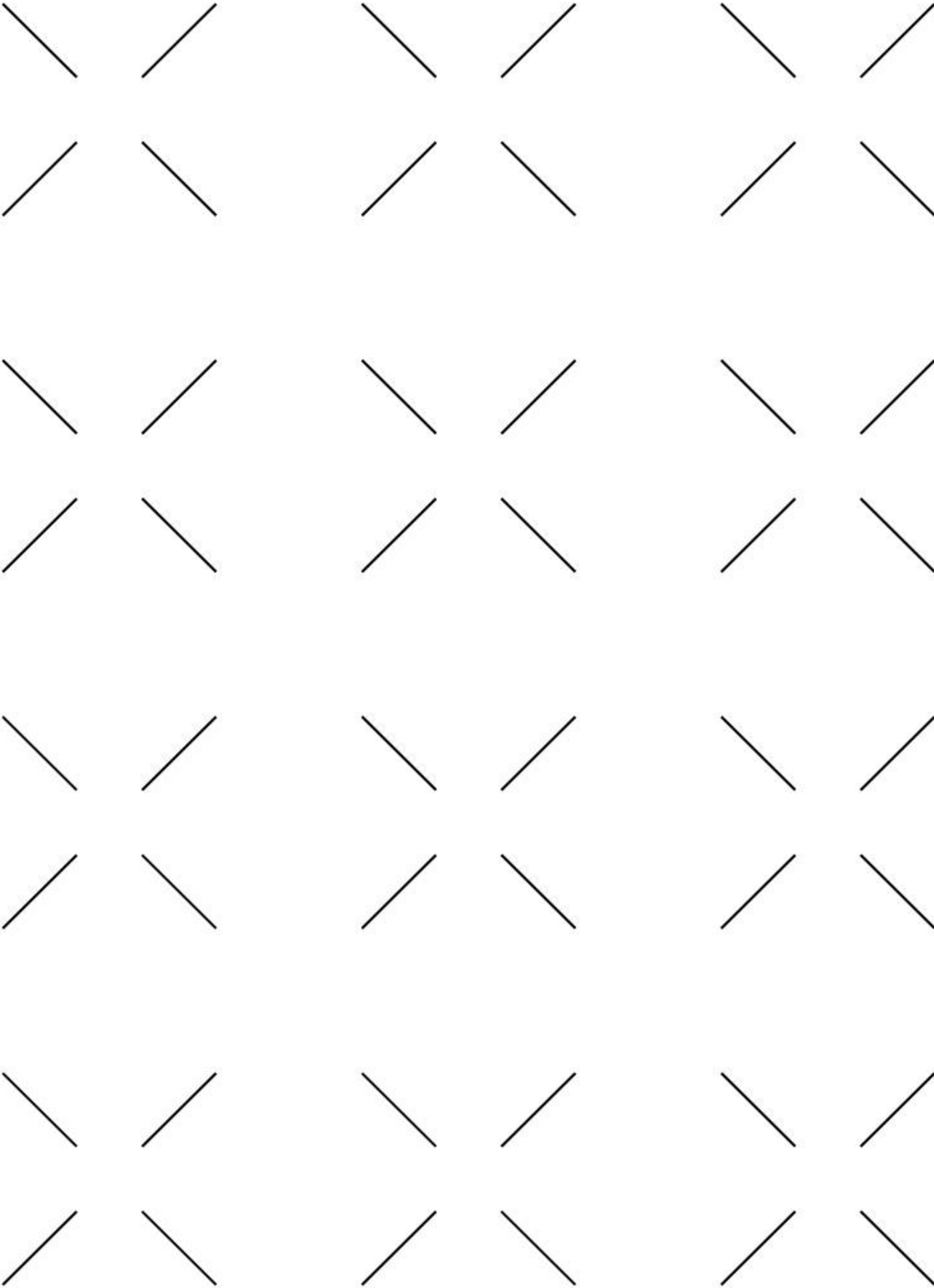


<https://youtu.be/JGfQwPgeibg>



<https://www.rtve.es/play/videos/aqui-hay-trabajo/aqht-obligaciones/3951046/>

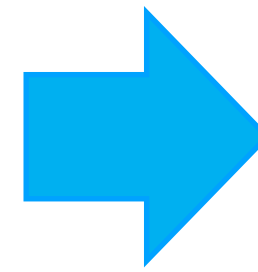
# 5. EL PODER DE LA EMPRESA





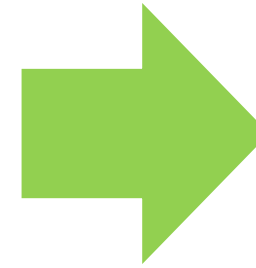
# VIGILANCIA

Registros  
personales y  
sobre sus bienes



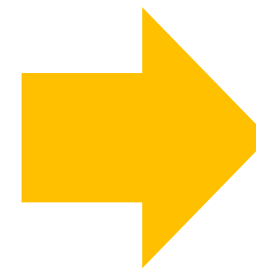
- Seguridad o sospecha de robo
- Presencia de representación de los trabajadores o de otro trabajador

Vigilancia de su  
situación  
sanitaria



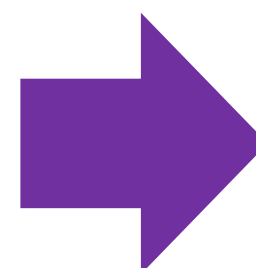
- Baja laboral: vigilancia por personal médico

Vigilancia por  
cámaras



- Lugares de trabajo
- Desprovistas de audio
- Informar de su existencia y su finalidad (Tribunal Supremo)

Vigilancia del  
correo  
electrónico y  
uso de  
ordenadores



- Advertir previamente
- Indicios evidentes y claros.
- Presencia de testigo



## DIRECCIÓN



Órdenes e instrucciones sobre  
CÓMO, CUÁNDO, CÓMO,  
DÓNDE realizar la prestación de  
trabajo.

## DISCIPLINARIO

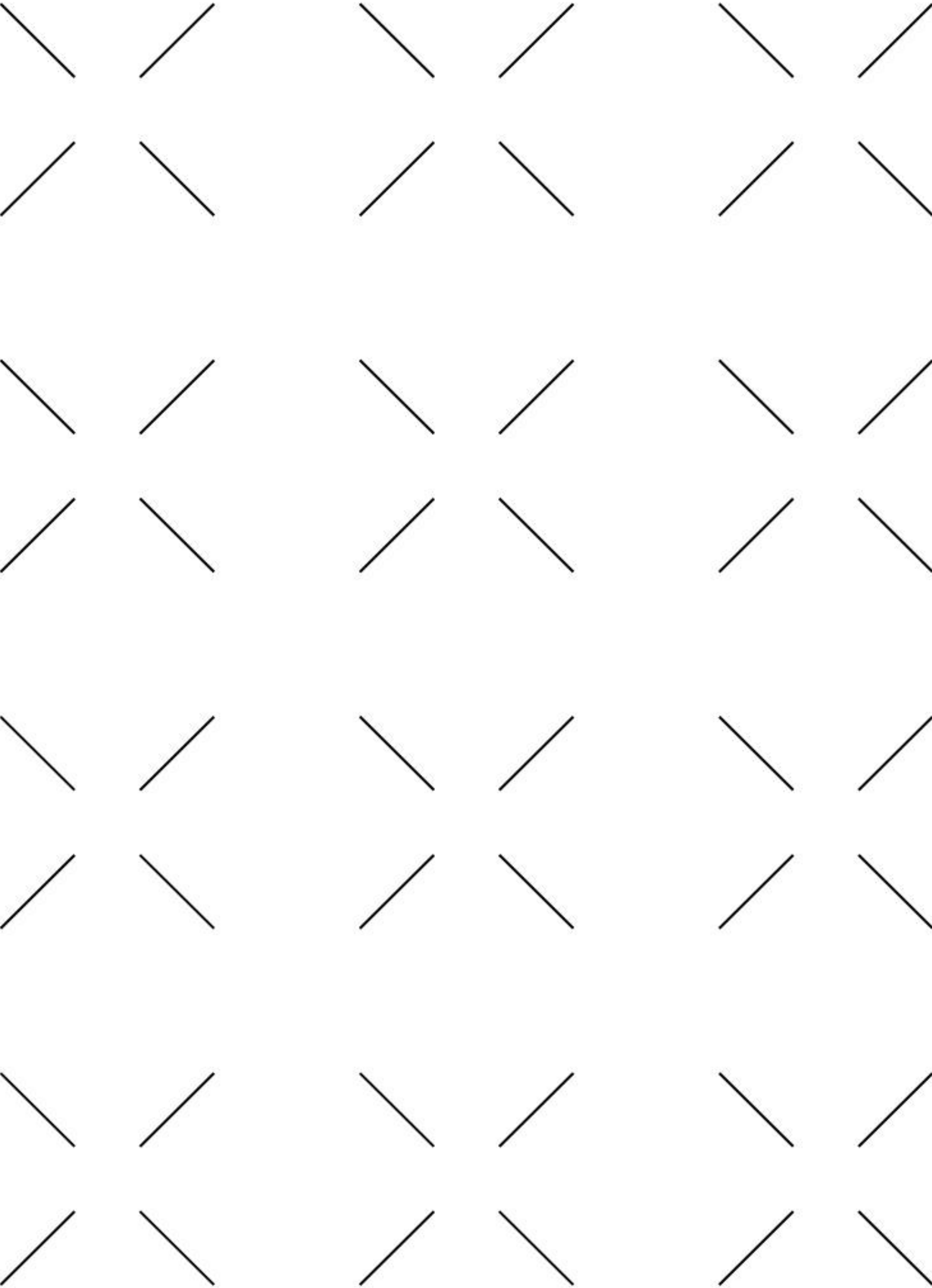
Los convenios colectivos establecen las conductas que pueden ser sancionables y el tipo de sanción (nunca reducción del sueldo, pérdida de vacaciones o descanso)

Sí suspensión de empleo y sueldo

- ✓ Faltas leves 10 días
- ✓ Faltas graves 20 días
- ✓ Faltas muy graves 60 días



# 6. LOS TRIBUNALES LABORALES





**Tribunal Constitucional**



**Tribunal  
Supremo**

**Audiencia Nacional**

**Tribunal Superior de  
Justicia de las CCAA**

**Juzgados de lo Social**

