

U.D.5ª.

EL DERECHO DEL TRABAJO

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN
LABORAL

En esta unidad didáctica vamos a tratar los siguientes apartados:

1. El trabajo y el Derecho laboral
2. Las fuentes del derecho laboral
3. Principios para la aplicación de las normas laborales
4. Derechos y deberes de los trabajadores
5. Organismos públicos en materia laboral
6. Reclamación laboral -órganos judiciales-

1.- EL TRABAJO Y EL DERECHO LABORAL - INTRODUCCIÓN -

A lo largo del tema se utilizan como sinónimos, indistintamente (aunque siempre tengan un pequeño matiz diferenciador) leyes, normas, reglas laborales, ordenamiento jurídico, reglamentaciones, normativa... ¡para no repetir continuamente leyes, leyes, leyes!

¿Qué es el Derecho?. Clasificación

El Derecho es el conjunto de normas jurídicas (normas, reglas, principios) que regulan la convivencia de los miembros de una comunidad (las relaciones sociales entre las personas).

Se clasifica en dos grandes grupos PÚBLICO y PRIVADO.

El Derecho Laboral es el conjunto de normas en sentido amplio (normas, reglas, principios) que regulan las relaciones entre las dos partes implicadas, cuando una persona presta su fuerza de trabajo a otra, es decir trabajad@r/empresari@.

El Derecho Laboral (sinónimo e indistintamente utilizado -Derecho del Trabajo) se considera una mezcla de los dos porque tiene una vertiente pública - leyes que regulan la relación laboral - y otra totalmente privada (empresas y trabajadores pueden establecer condiciones de trabajo respetando los mínimos marcados por las leyes)

Algunos ejemplos de ambos grupos:

El Derecho: Civil (relaciones entre personas), Mercantil (actividades empresariales), Constitucional (derechos fundamentales), Laboral (entre empresarios y trabajadores de manera individual y/o colectiva), Internacional, Fiscal, Administrativo, Penal, etc...

El Derecho de los trabajadores tiene su origen en el Estatuto de los trabajadores (ET 1980), actualmente es un texto refundido con diversas modificaciones -TRLET- pero seguimos identificándolo por las siglas ET

Evolución en España: Cuando surge el Sistema Económico Capitalista (S.XVIII y XIX), todavía no existe el Derecho del Trabajo como tal. Las relaciones laborales se rigen por el Código Civil (son un arrendamiento de servicios). Siempre hay desigualdad en la relación, una parte más fuerte y otra débil (trabajador/a).

Surge el Derecho del Trabajo (finales del siglo XIX) para compensar esa desigualdad. Tres son las causas: La Revolución Industrial, la reacción obrera ante esa revolución y la intervención del Estado en las relaciones laborales.

Momentos clave en España: 1.La entrada en la OIT (Organización Internacional del Trabajo), en ese momento se crea el Ministerio de Trabajo, se reconocen los

Sindicatos y el derecho a la huelga. 2. Tras la guerra civil el Estado fija unilateralmente las condiciones de trabajo, se prohíben los sindicatos y la negociación colectiva. 3. Con la aprobación Constitución Española (CE) de 1978 se termina con el modelo anterior y se sientan las bases del actual sistema de relaciones laborales con el Estatuto de los Trabajadores, diversos modelos de contratación subvencionada y creación de las ETT (empresas de trabajo temporal), prioridad a la negociación colectiva... Y hasta hoy... momento en que las relaciones laborales se “escapan” un poco de la regulación del Derecho del Trabajo debido a la crisis económica generalizada y latente, la globalización de los mercados, las nuevas formas de trabajo (teletrabajo, creciente robotización...) la descentralización productiva y la economía capitalista (que al parecer para algunos, es el menos malo de los sistemas económicos).

¿Quién interviene en el Derecho?

Los tres poderes públicos. Estos crean, aplican y velan por el cumplimiento de las normas jurídicas en un Estado de Derecho. En un Estado democrático los tres poderes son independientes.

La Democracia se ha revelado como el mejor de los sistemas de Gobierno, (el menos malo), ¡pero no es perfecto!

La injerencia de algún poder en el otro, en determinados ámbitos de funcionamiento, no les resta independencia, pero la ciudadanía, que por lo visto no llegamos a entender la complejidad de la actuación, sobre todo política en un Estado de Derecho; con estos hechos le resta credibilidad.

1. Poder legislativo. Conformado por: El Senado y el Congreso de los Diputados (denominados en conjunto Parlamento/Cortes Generales) y las asambleas legislativas (en el nivel autonómico), son los encargados de *redactar y aprobar las leyes*, respectivamente, en el ámbito estatal o autonómico.

Tiene la potestad normativa con mayúsculas.

2. Poder ejecutivo. Se concreta en: El Gobierno (también denominado Ejecutivo), los ministerios y los órganos de gobierno de las comunidades autónomas, *aplican las leyes* dictadas por el poder legislativo. *Muy importante no confundir el Gobierno con el Partido Político que ha obtenido mayoritariamente más votos en las elecciones.*

En algunos casos puede dictar normas por delegación del Parlamento o en casos de urgente necesidad.

3. Poder judicial. Los tribunales de justicia *resuelven los posibles problemas y reclamaciones* que se puedan plantear *por el incumplimiento o interpretación* de las normas jurídicas.

U.D. 5ª EL DERECHO DEL TRABAJO

No tiene potestad normativa, sin embargo la Jurisprudencia tiene especial trascendencia a la hora de aplicar la ley.

1.1.- EL DERECHO LABORAL,

El Derecho laboral *regula las relaciones individuales y colectivas* entre trabajadores y empresarios que tienen su origen en el trabajo prestado de forma personal, voluntaria, por cuenta ajena y retribuido bajo la dependencia de un empresario.

Requisitos de ese Trabajo: Personal, Voluntario, Por cuenta ajena, Dependiente y Retribuido.

Esas características, todas ellas, hacen que se le aplica el ET

Excepciones del Derecho Laboral: hay relaciones laborales que por sus características, están excluidas parcial o totalmente de lo que se entiende por Derecho Laboral (no se les aplica o se hace conjuntamente con otras normas específicas), porque no se cumple alguno o varios de esos requisitos en la prestación laboral.

A. Las relaciones laborales especiales: están parcialmente dentro del ET; solo se les aplica la normativa general en aquellos aspectos que no están contemplados en su norma específica.

- Personal de alta dirección.
- Empleados de hogar (domicilios privados). Se regula por RD 1620/2011.
- Deportistas profesionales (futbolistas...).
- Artistas en espectáculos públicos (teatral, cine).
- Penados en instituciones penitenciarias.
- Minusválidos en centros especiales de empleo.
- Representantes de comercio que no asumen el riesgo de las operaciones.
- Estibadores portuarios (trabajan en los puertos).
- Menores sometidos a medidas de internamiento.
- Cualquier otra relación declarada especial por ley.

B. Las relaciones no laborales: no les es aplicable en forma alguna el Derecho Laboral

- Funcionarios públicos: la ley de la función pública (contratos administrativos).
- Prestaciones personales obligatorias (dictado por los jueces por delitos menores).
- Trabajos amistosos, de benevolencia o buena vecindad (ausencia de retribución).
- Trabajos por cuenta propia (autónomos, empresarios, profesionales liberales, agentes comerciales que actúen por su cuenta y riesgo) - Estatuto del trabajo autónomo Ley 20/ 2007, 11 de julio.
- Trabajos familiares *) hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y que convivan con el empresario.
- Los vendedores que cobran comisiones únicamente (si no vende, no cobra. También se dice que responden del buen fin de las operaciones).

(*)IMPORTANTE: Tener claros los grados de parentesco tanto por consanguinidad como afinidad. Aparecerán en Derecho Laboral, en permisos retribuidos (¡no vas a trabajar pero si cobras!), en ayudas a empresas por creación de empleo... ¡y si se va a recibir una herencia tampoco está de más saber....

Ejemplos de Relación Laboral excluida (No se aplica el ET):

- Una profesora de un IES (OjO)
- Un autónomo
- Un agente comercial que solo cobra comisión por aquello que vende y no cobra un salario mínimo
- Ser jurado en un juicio
- Ser miembro de una mesa electoral
- Colaborar con una ONG (OjO que puede haber también trabajador@s)
- Ayudar a un vecino a hacer la mudanza de piso

Ejemplos de Relación Laboral especial (Regulación especial)

- Un actor de teatro
- Una jugadora de baloncesto
- La prestación retribuida por sus servicios de una persona en la cárcel
- Personal del Consejo de Administración de una sociedad anónima
- Una persona al servicio del hogar familiar de otra
- Los médicos residentes (MIR)
- Personas de la abogacía en despachos profesionales
- Los representantes de comercio que no respondan del buen fin de las operaciones (siempre van a tener una parte fija de salario, independientemente de lo que vendan, a la que se añadirán unas comisiones).
- Chavales menores de edad en centros de internamiento.

2.- LAS FUENTES DEL DERECHO LABORAL

En Derecho y concretamente en el Derecho Laboral que ahora nos ocupa, las fuentes son las reglas de las que se sirve y que sustentan el ordenamiento jurídico.

¡SON LOS PILARES DEL DERECHO!

1. Las leyes son las normas jurídicas escritas, a las que se da difusión en boletines oficiales para que todos los ciudadanos puedan conocerlas por sí mismos.

2. La costumbre es la norma jurídica no escrita, una conducta que la sociedad asume de manera continuada en el tiempo y por tradición, y que acaba convirtiéndose en norma. Solo rige en ausencia de ley aplicable, siempre que no sea contraria a la moral y al orden público y además, resulte probada. Normalmente ya se incluyen en los convenios colectivos.

3. Los principios generales del Derecho son el alma del Derecho, reglas que expresan las creencias y convicciones de la sociedad y que están presentes en mayor o menor medida en todas las leyes y costumbres (buena fe, debido proceso, presunción de inocencia, etc.).

2.1.- FUENTES LEGALES EN ESPAÑA

Las leyes, las normas con rango de ley y los reglamentos.

Las leyes:

A. Leyes básicas, las más importantes del sistema legal.

1. Constitución/ Carta Magna es la columna vertebral del ordenamiento jurídico español, la norma suprema que debe respetar cualquier otra ley.

¡La CE es una declaración de intenciones!

Casi cada artículo de la Constitución Española necesita ser regulado ampliamente con posterioridad.

Por ejemplo el artículo 35 que regula el trabajo (muchas personas creen erróneamente que es un derecho fundamental y no lo es), dice así:

Artículo 35

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u 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.

2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores

U.D. 5ª EL DERECHO DEL TRABAJO

Y desde el año 1978 hay infinidad de leyes fundamentales, leyes ordinarias, decretos, reales decreto, convenios colectivos...que ponen orden a las relaciones laborales. Unas pocas líneas, pero un sinfín de normativa que se va adaptando a los tiempos que corren y a las necesidades de la sociedad, en sentido amplio.

¡Aprovechando el 40º aniversario de la CE os animo a acercaros a su contenido!

2. Leyes orgánicas son relativas al desarrollo de los derechos fundamentales y libertades públicas (muy importantes), las que aprueben los estatutos de autonomía, el régimen electoral general, y cualquier otra que prevea la Constitución.

Es interesante saber que materias se consideran un derecho fundamental y como se aprueban en el parlamento.

La educación es un derecho fundamental por eso todas las leyes de educación siempre se identifican como ley orgánica, así la LOMCE, LOE (Ley Orgánica de Educación, la que legisla vuestro ciclo formativo), LOGSE, LOCE, LODE y alguna más...

LOLS (conocida como la Loles) Ley Orgánica de Libertad Sindical

La huelga también se considera un derecho fundamental en la CE, pero a día de hoy sigue sin desarrollarse el artículo 28.2 ...¡40 años después!

3. Leyes ordinarias son las que regulan las restantes materias (las que no se ocupan las leyes orgánicas). Son las más numerosas: ej. Ley del ruido, Ley de publicidad, Ley de residuos, Ley de sociedades mercantiles, Ley hipotecaria, etc.

Es conveniente saber qué materias se consideran un derecho no fundamental y cómo se aprueban en el parlamento.

El trabajo es un derecho no fundamental (ordinario) por tanto en su nomenclatura nunca aparecerá LO, sino una L “sola”, Texto refundido de Ley del Estatuto de los Trabajadores TRLET.

LISOS, Ley de infracciones y sanciones en el orden social.

LPRL, Ley de Prevención de Riesgos Laborales

B. Normas con rango de ley emanan de lo legislado por el Gobierno.

1. Reales Decretos Legislativos: son normas con rango de ley que el Gobierno elabora cuando así lo autorizan las Cortes.

2. Reales Decretos Leyes: ante situaciones *extraordinarias (urgencia)*. Dictadas por el Ejecutivo, y en un plazo *máximo de 30 días tienen que ser sometidas a votación en el Congreso de los Diputados* (ej. el abastecimiento de poblaciones afectadas por sequía o medidas de choque para superar una crisis económica).

C. Reglamentos: son las normas que *desarrollan el contenido de las leyes o regulan temas de menor importancia* que estas.

1. Reales Decretos: son aprobados por el Consejo de Ministros o el Gobierno en pleno (ej. RD 1659/1998 desarrolla el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, que es un Real Decreto Legislativo)

2. Órdenes ministeriales: son aprobados por un ministro

3. Ordenes de las comisiones delegadas del Gobierno, regulan materias que *afectan a varios ministerios*.

4. Resoluciones: son las dictadas por las direcciones generales, departamentos en los que se subdividen los ministerios.

2.2.- JERARQUIA DE LAS NORMAS.

La Jerarquía del Derecho Laboral establece la organización de toda la normativa laboral por orden de importancia.

A. Derecho Comunitario Europeo:

1. Los Reglamentos, obligatorios y *directamente aplicables en los Estados miembros* desde su publicación en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas (DOCE).

2 Las Directivas, obligatorias *respecto a los resultados que se deben alcanzar*, pero dejan libertad a los Estados sobre la forma y medios para lograrlos (Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea).

B.- Constitución Española

- Derechos fundamentales: no discriminación (art.14), reunión (art.21.1), libre sindicación (art.28.1), huelga (art. 28.2);

- Derechos y libertades de los ciudadanos: trabajo y libre elección de profesión (art...35.1), negociación colectiva (art.37.1), adopción de medidas de conflicto colectivo (art.37.2), participación en la empresa (art.129.2).

C.- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y tratados internacionales (Derecho Internacional).

D.- Leyes y normas con rango de ley: *son las leyes orgánicas, las leyes ordinarias, los decretos legislativos y decretos-leyes.* Ej. Estatuto de los Trabajadores 1995 – norma básica en materia laboral en la medida que regula los derechos y deberes laborales, así como los aspectos fundamentales de la relación laboral- Jornada laboral de 40h semanales, descansos, vacaciones.... Ley Orgánica de la Libertad Sindical (LOLS), Ley General de la Seguridad Social (LGSS), Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

E. Reglamentos: desarrollan las leyes o de cuestiones menores. Los más conocidos son los Reales Decretos que aprueban el Consejo de Ministros (cotización para el año siguiente y subida del Salario mínimo interprofesional (SMI), o una Orden Ministerial que aprueba solamente uno, hay también legislación de este tipo referida a contratos temporales.

F. Convenios colectivos: son la norma propia exclusiva del Derecho del Trabajo que regula las condiciones de las distintas profesiones según el lugar o sector profesional en que se ejerce la misma.

G. Contrato de trabajo: fuente de Derecho que carece de generalidad, pero las obligaciones establecidas en él vinculan a las partes (/empresari@ y trabajad@r), siempre que respeten las leyes y el resto del ordenamiento jurídico.

H. Costumbre laboral: una conducta que se adopta como *norma no escrita* en un determinado ámbito. Para que sea aplicable debe darse en una localidad y profesión concretas y además *debe probarse*.

I. Principios generales del Derecho: se tratan a continuación en el punto 3

Mención especial : **La Jurisprudencia, que no son normas, ni leyes....si no la interpretación que de ellas hacen los altos tribunales** (*los altos tribunales son: los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas, en nuestra comunidad el TSJ Valenciano. Hay uno por comunidad autónoma, excepto en Andalucía que hay dos. Y por excelencia el Tribunal Supremo y el Tribunal Constitucional*), **cuando emiten fallos (sentencias) iguales/similares en casos iguales/casi idénticos y haciendo esto, marcan las pautas de actuación al resto de tribunales. Esto supone que un demandante (una**

U.D. 5ª EL DERECHO DEL TRABAJO

persona que reclama una pretensión judicialmente) que hace una reclamación a un juzgado laboral de primera instancia, puede aducir en la demanda presentada que existe jurisprudencia al respecto y que se ha fallado de una forma determinada -que le conviene ¡claro!- (porque si no le conviene no la nombra).

Lo que se pretende con esta actuación y en aras de la Jurisprudencia es economía procesal y fallo justo. *La persona demandante conseguiría una sentencia igual que la de otras muchas personas en su situación y se ahorraría los consiguientes recursos a otros Tribunales en el escalafón, en caso de no estar de acuerdo.*

¡Pero esto no siempre se consigue! Los casos no son siempre idénticos, los jueces gozan de independencia judicial y ... suele haber Jurisprudencia en ambos sentidos.

Con tres sentencias ya se sienta una clara Jurisprudencia.

Dependiendo de libros y juristas Los principios Generales del Derecho o/y La Jurisprudencia se sacan de la Jerarquía normativa. En este caso se opta por incluirlos.

3.- PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO.

PRINCIPIOS BÁSICOS PARA LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES.

Tienen dos funciones fundamentalmente:

- Fuente supletoria: cuando la ley deja lagunas o no existe Jurisprudencia, o usos y costumbres aplicables
- Fuente interpretadora: sirve también para interpretar la normativa vigente, cuando sea confusa o haya más de una visión de un tema concreto.

Principios del Derecho del Trabajo, son los criterios que permitan resolver posibles conflictos en caso de que surjan (a veces hay más de una norma aplicable a una situación determinada), para *proteger y beneficiar al trabajador*

1. **Principio de la jerarquía normativa**: Se basa en la evidencia de que las normas de rango inferior están por debajo de las normas de rango superior, por lo tanto las inferiores no podrán contradecir a estas, deben respetar lo dispuesto en ellas como mínimo.

Una Ley no puede contradecir lo establecido en la Constitución, porque esta última está en la jerarquía por encima de cualquiera de ellas.

El ET establece un mínimo de descanso semanal de 1 día y medio ininterrumpido. Ningún convenio o contrato de trabajo puede establecer menos de ese tiempo aunque sí es posible establecer un descanso superior a dicho día y medio.

2. **Principio de norma más favorable:** en caso de *conflicto o concurrencia entre dos o más normas*, será de aplicación la más favorable para el trabajador, aunque sea de rango inferior, (aquí se aplica la que mejores condiciones otorga, la mejor independientemente del rango).
3. **Principio de condición más beneficiosa:** ante la aparición de una norma laboral que fije condiciones peores que las contenidas en otra (los contratos por ejemplo), se mantendrán las mejores condiciones establecidas en ellos. *Veámoslo con un ejemplo concreto: los contratos celebrados con anterioridad a la aprobación de un nuevo convenio colectivo conservarán sus 10 días de asuntos propios, y además se beneficiarán de la mejora salarial, aunque un nuevo convenio establezca que los asuntos propios sean 7 días.*
4. **Principio *in dubio pro operario*:** hay numerosos ejemplos en los que la redacción de una norma no está nada clara. En caso de duda en lo que respecta a la interpretación de una norma, *debe aplicarse la más beneficiosa para el trabajador*. ¡No confundir con el Principio del punto 2!
5. **Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales que reconozcan las leyes, convenios o cualquier norma** que les sea de aplicación: Los trabajadores no pueden privarse voluntariamente, de los derechos y garantías que les otorgan las normas. Por ejemplo, no se puede renunciar a las *vacaciones anuales de 30 días naturales*, no se puede firmar esta cláusula en un contrato

4.- DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES

4.1.- Los deberes de los trabajadores.

1. **Obediencia:** pero sí es posible la desobediencia, en casos concretos que afecten su vida privada o actuaciones peligrosas para la salud o contra la dignidad personal y a los derechos fundamentales irrenunciables del trabajador.

Principio: El trabajador primero obedece y después reclama

2. **Buena Fe:** abstenerse de causar daños a la máquina o instalaciones de la empresa, *contribuir a la mejora de la productividad, mantener los secretos relativos* a la explotación y negocios del empresario o no aceptar sobornos.

3. **Diligencia:** prestar sus servicios con *el cuidado y rapidez suficientes*. El rendimiento tiene efectos cuantificables, las normativas suelen recurrir a la costumbre para fijar tal rendimiento.

Derechos constitucionales:

- Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- Libertad sindical (derecho fundamental).
- Reunión (derecho fundamental).
- Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- Huelga (derecho fundamental).
- Negociación colectiva.

Derechos en relación con el trabajo:

- Ocupación efectiva (dar trabajo para su desempeño, el no hacerlo así no implica que no haya que pagar salario).

La falta de ocupación efectiva es en alguna ocasión, una medida para taratar de conseguir un despido a coste cero.

- Promoción, ascensos y formación profesional en el trabajo (voluntario).
- Percepción puntual del salario (sin retraso).

La Jurisprudencia manifiesta que hasta que no pasan tres meses sin cobrar, ¡no hay retraso!.

- Información, consulta y participación en la empresa.
- Respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso (no menospreciar a nadie).
- No discriminación por razón de sexo, estado civil, ideas políticas o religiosas, raza, etc.
- Salvaguarda de la integridad física, así como una adecuada política de seguridad e higiene.
- Ejercicio individual de acciones derivadas del contrato de trabajo.
- Al descanso (entre jornadas, en la jornada, vacaciones)
- A acudir a exámenes oficiales, se avisará con antelación y se justificará.

(No implica que el tiempo sea retribuido, posibilidad de recuperar ese tiempo de trabajo. El derecho es a ausentarse del trabajo por cusa justificada)

U.D. 5ª EL DERECHO DEL TRABAJO

Deberes de la relación laboral:

- Observar las medidas de prevención de riesgos laborales.
- No competir con la actividad de la empresa.
- Contribuir a la mejora de la productividad (buena fe).
- Cumplir las obligaciones concretas del puesto con buena fe y diligencia.
- Cumplir las órdenes del empresario (obediencia).
- Diligencia debida y fidelidad.
- Cuantos se deriven del contrato laboral.

Hay que tener en cuenta que lo que supone deberes de una de las partes son los derechos de la otra. Y al revés.

Los derechos de los trabajadores son una obligación para empresarios/as y los derechos de estos últimos una obligación para los trabajadores.

Un ejemplo sería el derecho de una trabajadora a disponer de medidas de protección individual en relación con los riesgos laborales, esto implica un deber de utilización adecuado.

Para el empresario/a la obligación de poner a disposición de los trabajadores las medidas de protección adecuadas frente a los riesgos en el trabajo, le otorga a su vez el derecho a que estos elementos sean utilizados y además correctamente.

4.2.-Los derechos del empresario:

1. **El poder de dirección** para dictar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de ejecución del trabajo, así como sobre la cantidad y calidad del mismo; modificar las condiciones de la prestación aboral *cuando exista causa justificada para ello*. Se incluyen la movilidad funcional, la movilidad geográfica y la modificación no sustancial de las condiciones de trabajo.

2. **El poder de vigilancia sobre los trabajadores** se manifiesta de cuatro formas. El Tribunal Constitucional fija los límites para no vulnerar el derecho a la intimidad.

- **Registros:** se podrán realizar a la persona del trabajador o sus pertenencias cuando haya sospechas de robo. Respetando la intimidad y contando con un testigo en este acto (representante u otro trabajador/a)
- **Vigilancia por cámaras :** de los lugares de trabajo, sin audio y nunca en zonas de descanso, vestuarios, comedores o aseos. Se hará uso de ellas en última instancia. El personal de la empresa deberá estar informado de su presencia .
- **Vigilancia del correo electrónico y el ordenador (equipos facilitados por la empresa):** Se debe advertir de este hecho cuando haya indicios de uso inadecuado por parte de un/a trabajador/a.
- **Vigilancia de la situación sanitaria :** si una persona de la empresa (con relación laboral) está de baja por accidente o enfermedad, la empresa podrá solicitar reconocimientos médicos del personal médico de la empresa. También cabe la posibilidad y se acepta la vigilancia mediante detective para coger en falta al trabajador (simulación o alargamiento de baja...).

3. **Al poder disciplinario** de vigilar y controlar la ejecución del trabajo y el cumplimiento del trabajador de sus obligaciones, imponer la sanción oportuna en caso de incumplimiento; por ejemplo: la empresa tiene *2 meses para imponer una sanción o 15 días si se entera tarde (dentro de los 6 meses de haberse cometido)*.

5.- ORGANISMOS PÚBLICOS EN MATERIA LABORAL

Administración y jurisdicción social:

1. **La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)** es principal órgano de control de la normativa laboral (*vigilancia*). *No sanciona directamente, lo propone a la entidad correspondiente según la comunidad autónoma.*

2. **Los juzgados y tribunales laborales** se encargan de resolver los posibles conflictos e interpretar la ley. Se organizan en jurisdicciones geográficas:

U.D. 5ª EL DERECHO DEL TRABAJO

- Juzgados de lo Social (*ámbito provincial*)
- Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de justicia de las *comunidades autónomas*.
- Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (en Madrid).
- Sala de lo Social del Tribunal Supremo (en Madrid).
- Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE).

3. **Tribunal Constitucional**, resuelve sobre los recursos de amparo interpuestos *por violación de los derechos fundamentales* del trabajador recogidos en la Constitución, así como los de inconstitucionalidad de las leyes.

6.- PASOS A SEGUIR PARA REALIZAR UNA RECLAMACIÓN LABORAL

1º Hablar directamente con los superiores inmediatos. BUENAS FORMAS

2º Mediación y arbitraje voluntario -Comisiones Paritarias de los Convenios CC)-

3º Mediación y arbitraje obligatorio - Papeleta de Conciliación - en SMAC

4º Demanda en Juzgado de lo Social

5º Recurso de Suplicación en Tribunal Superior de Justicia de CCAA

6º Recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, Sala de lo Social

7º Recurso ante el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea

0º Recurso de Amparo ante el Tribunal Constitucional

El Tribunal Constitucional no es laboral pero resuelve temas que tienen que ver con los derechos fundamentales relacionados con el trabajo que trata la Constitución.

A este Tribunal se acude en instancia única, mientras que en la reclamación laboral por el resto de causas, se siguen los pasos desde el 3º al 7º.

Los pasos 1º y 2º son voluntarios y extrajudiciales para ambas partes.

A partir del punto 3º empieza la vía judicial legal.

Es muy importante intentar llegar a un acuerdo y por eso la obligatoriedad del punto 3º e incluso si no hay "arreglo" en ese momento y ya en el paso 4º, antes de comenzar el juicio tiene lugar un último intento llamado "Conciliación ante Magistrado". Si las partes no llegan a un acuerdo en ese momento, es cuando comienza el juicio.

En el proceso laboral no hay costas. Cada parte "paga" lo suyo (honorarios de su defensa). Y las tasas en el Tribunal Superior de Justicia fueron canceladas para el trabajador/a. Pero es importante no confundirlo con el desembolso para el pago de los honorarios por la defensa en proceso.

TASAS, COSTAS y HONORARIOS son conceptos distintos