

# Unidad 6: La relación Laboral



**Itinerario personal para la empleabilidad**

Curso 24/25

Docente: Verónica Mora Almerich



## ESTUDIARÁS

- El trabajo y el derecho laboral.
- El origen y el rango de las normas laborales.
- Los derechos y las obligaciones individuales de las personas trabajadoras.
- Los derechos colectivos de las personas trabajadoras.
- Los poderes y las facultades de la empresa.
- Los organismos que protegen a las personas trabajadoras



**Florida**

Universit`ria

## Y SERÁS CAPAZ DE

Ejercer los derechos y cumplir las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociendo unos y otras en los diferentes contratos de trabajo.



**Florida**

Universit ria

# Contenido

1. El trabajo y el derecho laboral
  - 1.1. Relaciones laborales
  - 1.2. Relaciones laborales especiales
2. Regulación de las relaciones laborales
  - 2.1. Jerarquía de las normas laborales
  - 2.2. Principios para la aplicación de las normas laborales
3. Derechos y deberes de las personas trabajadoras
4. Los derechos colectivos de las personas trabajadoras
  - 4.1. La libertad sindical
  - 4.2. Los sindicatos
  - 4.3. La representación unitaria
  - 4.4. La representación sindical
  - 4.5. El derecho de reunión de las personas trabajadoras\_ la asamblea
  - 4.6. La negociación colectiva
  - 4.7. El conflicto colectivo laboral, la huelga y el cierre patronal
5. Poderes y facultades de la empresa
  - 5.1. El poder de dirección
  - 5.2. El poder disciplinario
  - 5.3. El poder de vigilancia de la empresa y el derecho a la intimidad
6. ¿Qué organismos protegen a la persona trabajadora?

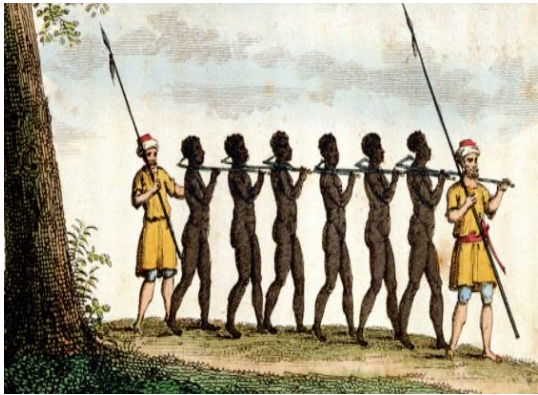
**¿Qué es y por qué surgió el derecho laboral?**



# ¿Qué es el Derecho?

- El Derecho es un conjunto de normas que hacen posible la convivencia entre los seres humanos.
- Ejemplos de Derecho:
- Derecho Civil, Mercantil, Penal ...
- DERECHO LABORAL: Conjunto de normas que regulan las relaciones entre el trabajador y el empresario de forma individual y colectiva

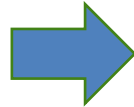
# EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO



Antigüedad

Trabajadores =  
Esclavos

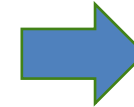
Normas > Amo



Edad Media

Trabajadores = Siervos

Normas > Señor Feudal



Revolución Industrial  
(finales S.XVII)

Trabajadores = Obrero

Normas > Empresario



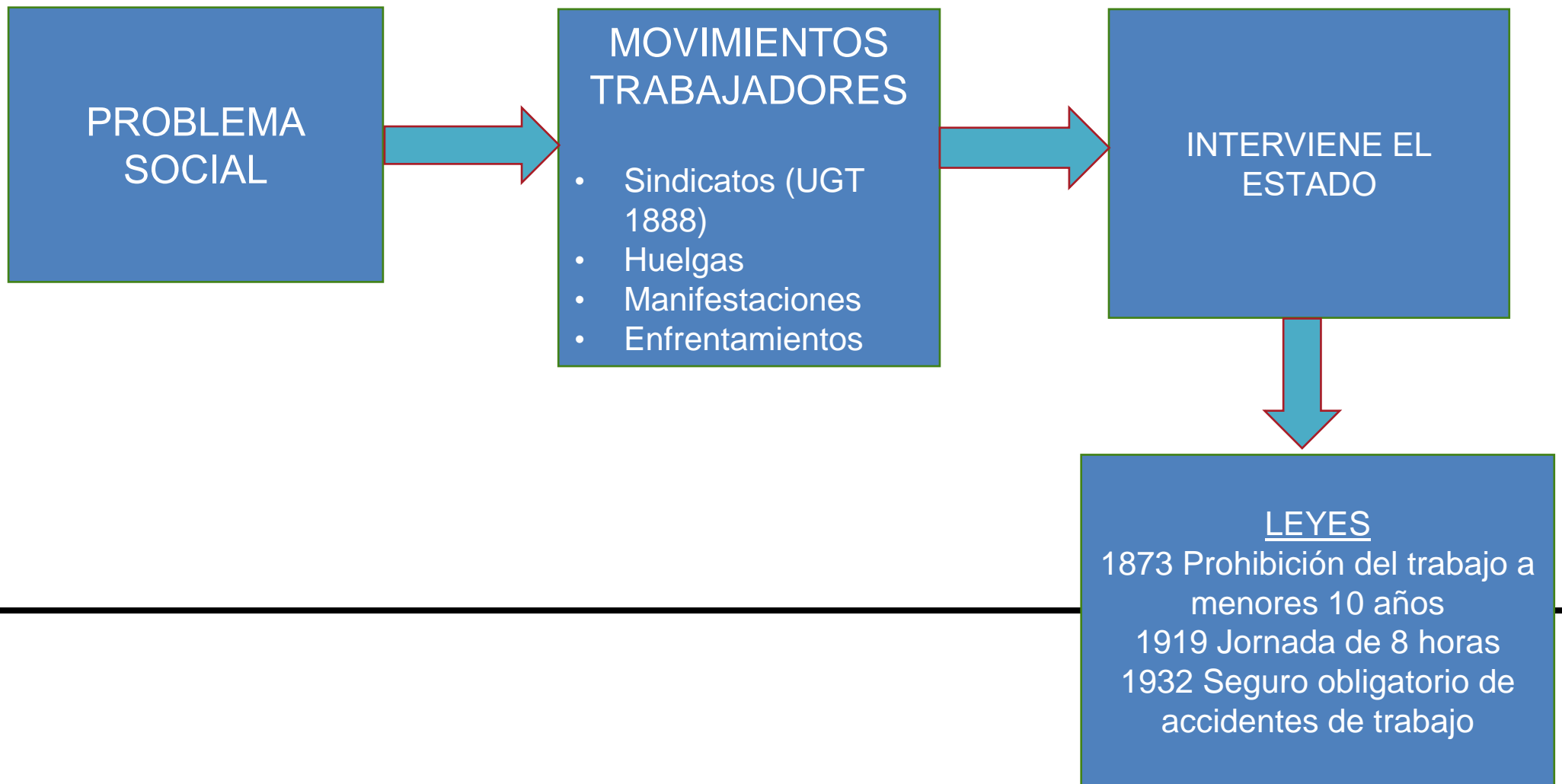
# REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y SUS PROBLEMAS SOCIALES

## Migración Masiva de Trabajadores a las ciudades

- Muchos accidentes de trabajo
- Mortalidad alta
- Trabajo infantil
- Jornadas y condiciones marcadas por el empresario
- Viviendas INSALUBRES
- Problemas de SALUD de los trabajadores
- No pueden ir a trabajar



# CONSECUENCIA DE ESTOS PROBLEMAS SOCIALES ...



# EL DERECHO LABORAL

SURGE

# 1.El trabajo y el derecho laboral

El trabajo ha existido desde el inicio de la historia de la humanidad. Sin embargo, las primeras normas del derecho laboral o del trabajo no surgen hasta principios del siglo xix, como consecuencia de las reivindicaciones del movimiento obrero por las deplorables condiciones del trabajo y ante la necesidad de proteger a la parte más débil de la relación laboral: la persona trabajadora.

---

## Esclavitud (Roma)

Significaba el derecho de propiedad de una persona sobre otra.

## Servidumbre (Edad Media)

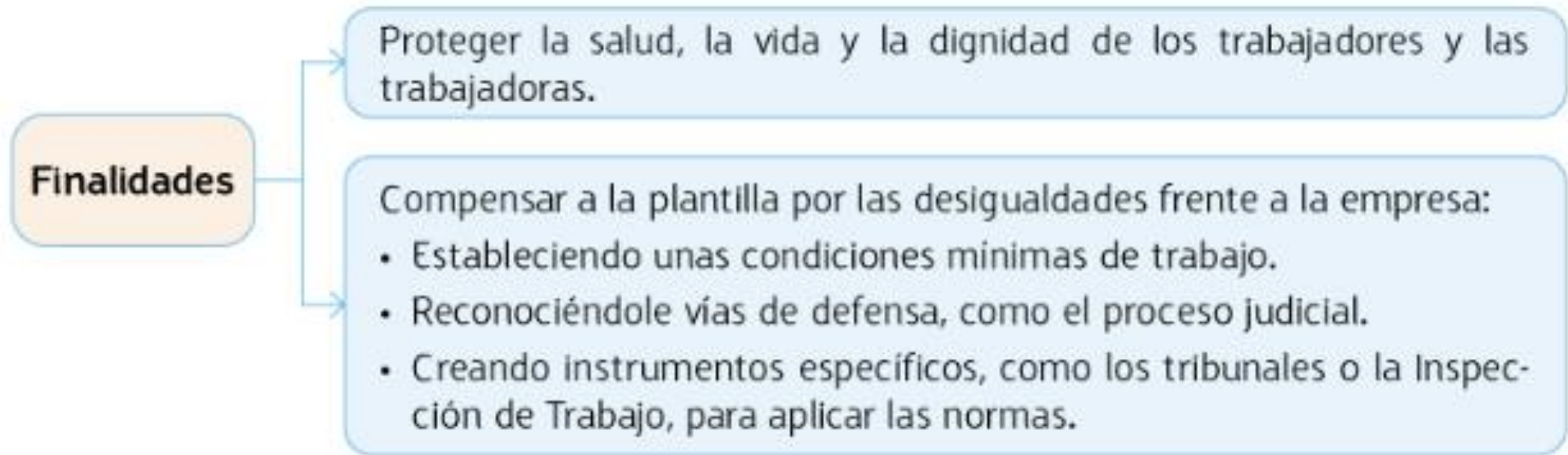
Consistía en el sometimiento del campesinado al señor a cambio de protección.

## Trabajo gremial

Los aprendices aprendían un oficio de un maestro a cambio de alojamiento y manutención, hasta llegar a la categoría de oficial y, posteriormente, a la de maestro.

Trabajo asalariado,  
libre, dependiente  
y por cuenta ajena

# 1.El trabajo y el derecho laboral



# 1.El trabajo y el derecho laboral

## 1.1.Relaciones laborales

La norma más importante que regula el Derecho del Trabajo en España es el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET)

Cuando una persona realiza un trabajo para otra persona o para una empresa se establece una relación entre ambas, pero, para que se genere una relación laboral sometida al Derecho Laboral, el trabajo prestado debe reunir unas características determinadas (Tabla 1.1).

<b>Personal</b>	El trabajador debe realizar el trabajo personalmente, de manera que no puede ser sustituido por otra persona.
<b>Voluntario</b>	El trabajador ejerce la decisión de prestar su trabajo de manera libre y voluntaria (no forzosa) y también goza de esta libertad para ponerle fin.
<b>Por cuenta ajena</b>	El resultado o fruto del trabajo y los medios de producción utilizados pertenecen al empresario; por tanto, el trabajador no soporta las pérdidas pero tampoco percibe las ganancias de la empresa.
<b>Retribuido</b>	No existe relación laboral si el trabajador no percibe una contraprestación o retribución por la realización del servicio, ya persiga o no el empleador un ánimo de lucro.
<b>Dependiente</b>	El empresario organiza el trabajo y decide cuándo, dónde y cómo ha de realizarse el trabajo.

Tabla 1.1. Requisitos de una actividad regulada por el Derecho Laboral.

# 1.El trabajo y el derecho laboral

## 1.2.Relaciones no laborales o excluidas

El Estatuto de los Trabajadores (ET) **excluye** una serie de actividades del ámbito del Derecho del Trabajo, bien por carecer de los requisitos señalados, bien por estar establecido por ley (Tabla 1.2).

Por falta de voluntariedad	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Las prestaciones personales obligatorias, como, por ejemplo, formar parte de un jurado o de una mesa electoral, los servicios a la ciudadanía en caso de grave riesgo social o catástrofe y de protección civil, los trabajos de colaboración social que deben realizar quienes perciben prestaciones por desempleo para no perderlas, etc.</li></ul>
Por falta de retribución	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Los trabajos benévolos, amistosos y de buena vecindad, ya que carecen de retribución; por ejemplo, trabajos de voluntariado en una ONG, deporte aficionado, prácticas educativas no remuneradas, intercambio en labores agrícolas, matanzas domésticas o colaboración en festejos populares.</li><li>■ El trabajo en beneficio de la comunidad, alternativo al cumplimiento de penas de internamiento, que no tiene retribución y debe ser de utilidad pública.</li><li>■ Los trabajos en negocios familiares, salvo que se demuestre que existe un contrato. Afecta a parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que vivan con el empresario o empresaria, excepto los descendientes menores de 30 o mayores de 30 años con dificultad de inserción social, los cuales cotizarán en el Régimen General de la Seguridad Social, salvo en el caso de prestación por desempleo.</li></ul>



Florida

Universit ria



# 1.El trabajo y el derecho laboral

## 1.2.Relaciones no laborales o excluidas

El Estatuto de los Trabajadores (ET) **excluye** una serie de actividades del ámbito del Derecho del Trabajo, bien por carecer de los requisitos señalados, bien por estar establecido por ley (Tabla 1.2).

Por falta de dependencia o por ajenidad	<ul style="list-style-type: none"><li>■ El trabajo de intermediarios e intermediarias o agentes comerciales que prestan sus servicios en virtud de una relación o contrato mercantil, siempre que asuman el riesgo y la ventura de la actividad.</li><li>■ Los servicios de consejeros y consejeras o miembros del órgano de administración de una sociedad (anónima, limitada, etc.), siempre que no desempeñen otras funciones.</li><li>■ El trabajo de personas en el régimen especial de trabajo autónomo.</li><li>■ Las labores de transportistas por cuenta propia titulares de autorización administrativa que efectúan, por un precio, servicios públicos con vehículo propio.</li></ul>
Por ley	<ul style="list-style-type: none"><li>■ El trabajo del funcionariado, cuya actividad se rige por el Estatuto Básico del Empleado Público.</li></ul>

# 1.El trabajo y el derecho laboral

## 1.3.Relaciones no laborales o excluidas

El Estatuto de los Trabajadores considera relaciones laborales especiales aquellas que requieren una regulación especial en algún aspecto (por ejemplo, salarios, vacaciones, horarios, turnos, etc.)

### Relaciones laborales especiales

- Personal de alta dirección (miembros de la dirección y la gerencia de la empresa).
- Personal al servicio del hogar familiar (personal de limpieza, cuidadores, jardineros, etc.).
- Personas reclusas en las instituciones penitenciarias.
- Deportistas profesionales.
- Artistas en espectáculos públicos.
- Agentes comerciales, cuya retribución suele fijarse en forma de comisiones sobre las ventas.
- Personas con discapacidad en centros especiales de empleo (que solo contratan a estas personas).
- Personal médico interno residente (MIR) y otros que establezca la ley.



**Florida**

Universit ria

# 1.El trabajo y el derecho laboral

## CASO PRÁCTICO. DISTINTOS TIPOS DE RELACIONES LABORALES

Indica si estas situaciones son relaciones laborales o no:

- a)** Juana es dueña de una cafetería y trabaja en ella.
  - b)** Enrique trabaja como camarero en la cafetería de Juana.
  - c)** Alberto colabora con una ONG.
- 
- a)** No, porque faltan la ajenidad y la dependencia.
  - b)** Sí, porque tiene las características de una relación laboral.
  - c)** No, porque falta la retribución

## 2. Regulación de las relaciones laborales

La relación laboral que se crea entre una persona trabajadora y la empresa, así como las distintas situaciones que de ella se pueden derivar, están reguladas por el derecho del trabajo, constituido por un conjunto de normas que presentan diferente origen y naturaleza jurídica.

La procedencia de dichas normas o fuentes se encuentra en distintos órganos, tanto nacionales como internacionales. Su función principal consiste en atribuir a los representantes de las personas trabajadoras y de las empresas la capacidad para crear normas, como el convenio colectivo.

## 2. Regulación de las relaciones laborales



## 2. Regulación de las relaciones laborales

### 2.1. Jerarquía de las normas laborales

La legislación laboral se caracteriza por la pluralidad de normas que regulan la misma materia de manera simultánea. Pero estas normas no comparten el mismo rango y, por ello, se deben ordenar jerárquicamente o por el mayor valor de unas sobre otras. La mayor o menor jerarquía depende tanto del órgano que las elabora como de la materia que desarrollan.

» El principio de **jerarquía normativa** significa que las normas de mayor rango prevalecen sobre las de menor rango, y, a su vez, que las de menor rango no pueden contradecir lo dispuesto en las normas de rango superior.

Esto significa, por ejemplo, que una ley no puede establecer un contenido contrario a lo dictado por la Constitución, al ser esta la norma de máximo rango en el ordenamiento jurídico español; la norma que contradiga la Constitución podrá ser declarada inconstitucional y no se aplicará



## 2. Regulación de las relaciones laborales

### 2.1. Jerarquía de las normas laborales

Normas de la Unión Europea	<p>Entre las normas de la Unión Europea destacan las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Reglamentos. Normas directamente aplicables y obligatorias en todos los Estados miembros una vez publicadas en el <i>Diario Oficial de la Unión Europea</i> (DOUE).</li><li>■ Directivas. Normas que marcan unos objetivos a los destinatarios (países). Es necesario trasponerlas al derecho nacional.</li><li>■ Decisiones. Normas obligatorias, pero de alcance particular (un país o una empresa).</li></ul>	<p>Entre los derechos más importantes reconocidos a las personas trabajadoras en la Unión Europea están:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ La libre circulación, lo cual supone el derecho a residir y circular con libertad en todo el territorio de la Unión sin autorización.</li><li>■ La equiparación de los derechos laborales y sindicales con los de los trabajadores y trabajadoras del país de acogida.</li></ul>
Constitución	<p>La Constitución es nuestra norma suprema y contiene los derechos fundamentales y la organización del Estado. Fue aprobada en el año 1978.</p> 	<p>La Constitución establece los siguientes derechos laborales:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Derechos fundamentales: el derecho a la no discriminación, el derecho de huelga y el derecho a la libertad sindical.</li><li>■ Derechos de la ciudadanía: el derecho al trabajo, al salario suficiente y a la libre elección de profesión u oficio.</li></ul>

## 2. Regulación de las relaciones laborales

### 2.1. Jerarquía de las normas laborales

Normas de la OIT	<p>La Organización Internacional del Trabajo es un organismo de la ONU cuya finalidad consiste en promover acciones internacionales para mejorar las condiciones de trabajo y el nivel de vida de las personas trabajadoras.</p>	<p>Un ejemplo de las normas de la Organización Internacional del Trabajo es el Convenio 171 sobre el trabajo nocturno.</p>
Normas con rango de ley	<p>Leyes provenientes de las Cortes Generales (Congreso y Senado):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Leyes orgánicas. Regulan los derechos fundamentales y se aprueban por mayoría absoluta.</li><li>■ Leyes ordinarias. Regulan el resto de materias y se aprueban por mayoría simple.</li></ul> <p>Normas con rango de ley procedentes del Gobierno:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Real decreto ley, en caso de extraordinaria y urgente necesidad.</li><li>■ Decreto legislativo, que desarrolla una ley por mandato de las Cortes Generales.</li></ul>	<p>Las leyes más importantes en el derecho laboral son:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que regula la relación laboral individual y las relaciones colectivas.</li><li>■ Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que establece los derechos y las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.</li><li>■ Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que regula las obligaciones y la acción protectora de la Seguridad Social.</li><li>■ Ley Orgánica de Libertad Sindical, que regula el derecho fundamental de libre sindicación.</li></ul>

## 2. Regulación de las relaciones laborales

### 2.1. Jerarquía de las normas laborales

Reglamentos	Son normas que desarrollan las leyes y provienen del Gobierno o de los ministros y ministras.	Un ejemplo de reglamento es el real decreto que cada año establece el salario mínimo interprofesional (SMI).
Convenios colectivos	El convenio colectivo es un acuerdo escrito, negociado entre los representantes de los trabajadores y de las empresas.	Cada empresa aplica un convenio colectivo a las relaciones laborales que establece con sus plantilla; por ejemplo, Servicios e Instalaciones del Metal.
Contrato de trabajo	El contrato de trabajo es el acuerdo libremente celebrado entre una persona trabajadora y una empresa.	En el contrato de trabajo se establecen las condiciones particulares de cada relación laboral: jornada, horario, funciones, salario, vacaciones, etc.
Costumbres locales y profesionales	Una costumbre jurídica es una norma de conducta que se repite y que es considerada obligatoria por la comunidad donde se desarrolla.	Los usos y costumbres deben ser locales y profesionales. Solo se aplican cuando no existe una ley, un convenio o un contrato, o cuando la propia ley se refiera a ellos.

## 2. Regulación de las relaciones laborales

### 2.2.Principios para la aplicación de las normas laborales

El sistema de normas del derecho del trabajo es complejo, ya que existen múltiples preceptos y no todos tienen el mismo rango jerárquico. Si nos limitáramos a aplicar siempre los jerárquicamente superiores, habría otros que no se ejecutarían nunca. Por ello es necesario hacer referencia a los principios que rigen la aplicación de estas normas laborales y que ayudan a resolver los posibles conflictos entre las de distinto rango



## 2. Regulación de las relaciones laborales

### 2.2.Principios para la aplicación de las normas laborales

#### Principio de norma mínima

Las normas de rango superior establecen el contenido mínimo de las de rango inferior, las cuales no pueden empeorar las condiciones de trabajo establecidas en las de mayor rango, pero sí mejorarlas.

Como el ET, que es una ley, establece que las vacaciones serán como mínimo de 30 días naturales, un convenio colectivo podrá establecer un mínimo de 30 días o más de vacaciones, pero nunca menos de 30.

#### Principio de norma más favorable

Cuando existan dos o más normas aplicables a un caso, se ejecutará aquella que, con independencia de su rango y apreciada en su conjunto, establezca las condiciones de trabajo más favorables para la persona trabajadora.

En una empresa descansan 25 minutos por cada cinco horas, según convenio; pero es adquirida por otra que aplica un convenio nacional que establece un descanso de 15 minutos. Se deberá aplicar el convenio que sea más favorable.





## 2. Regulación de las relaciones laborales

### 2.2.Principios para la aplicación de las normas laborales

<b>Principio de irrenunciabilidad de derechos</b>	Las personas trabajadoras no pueden renunciar a los derechos que tengan reconocidos en las disposiciones legales y en los convenios colectivos.	La plantilla no puede rechazar las vacaciones retribuidas, el salario ni los periodos de descanso.
<b>Principio de condición más beneficiosa</b>	El personal tiene derecho a conservar los beneficios (jornada, salario, etc.) cuando se otorgan con una voluntad clara y poseen continuidad en el tiempo, ya que mantienen su vigencia mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras estas ventajas no sean compensadas en virtud de una norma posterior, legal o pactada colectivamente, más favorable.	Disfrutar durante dos años del descanso para el bocado o el café sin tener que recuperar tales periodos mediante la prolongación de la jornada. Si el convenio estableciese otra cosa, respecto a este beneficio, se considera como condición más beneficiosa, aunque la empresa la hubiera concedido en su día voluntariamente, y no puede ser suprimida unilateralmente.



## 2. Regulación de las relaciones laborales

### 2.2.Principios para la aplicación de las normas laborales

#### **Principio *in dubio pro operario***

Este principio significa que los tribunales, en caso de duda sobre la aplicación de la norma, la interpretarán de la forma que resulte más beneficiosa para la persona trabajadora.

Si una cláusula de un contrato de trabajo admite más de una interpretación, habrá que escoger aquella que perjudique menos al trabajador o trabajadora, salvo que se pruebe que dicha cláusula fue negociada.

## 2. Regulación de las relaciones laborales

### CASO PRÁCTICO. NORMA APLICABLE

Luisa trabaja como soldadora en una empresa de suministros industriales desde hace seis años y dos meses. En el convenio colectivo de su empresa se conceden dos días más de vacaciones anuales por trienio que los que recoge la ley. ¿Sabes si es legal que su convenio establezca más días de vacaciones que los señalados en el ET?

### 3. Derechos y deberes de las personas trabajadoras



### 3. Derechos y deberes de las personas trabajadoras

#### DERECHOS BÁSICOS

**LIBRE ELECCIÓN DE LA PROFESIÓN:** Nadie puede ser forzado a desarrollar un trabajo que no haya elegido.

**LIBRE SINDICACIÓN:** La persona trabajadora tiene la libertad de afiliarse o no a un sindicato.

**DERECHO A NEGOCIAR CONVENIOS COLECTIVOS:** La representación de las plantillas y de las empresas establecerá, a través de la negociación colectiva, las condiciones de trabajo

**DERECHO A DOTAR MEDIDAS DE CONFLICTO COLECTIVO:** Para defender sus intereses, las trabajadoras y los trabajadores pueden adoptar medidas de conflicto colectivo (manifestaciones, encierros, etc.).

**DERECHO DE REUNIÓN:** El personal de la empresa puede reunirse en asamblea

**DERECHO A PARTICIPAR EN LA EMPRESA A TRAVÉS DE REPRESENTANTES**

### 3. Derechos y deberes de las personas trabajadoras

#### DERECHOS EN RELACIÓN CON EL TRABAJO

**Ocupación efectiva del puesto de trabajo:** La empresa está obligada a no obstaculizar las obligaciones de la persona trabajadora, dándole funciones propias de su grupo profesional y los medios para desarrollar su actividad.

**Promoción y formación profesional en el trabajo:** Es el derecho al ascenso y a la adaptación de la jornada con el fin de asistir a cursos y obtener permisos para la realización de exámenes.

**Integridad física y adecuada política de protección y seguridad:** La empresa velará por la salud e integridad de las personas trabajadoras adoptando las oportunas medidas de seguridad y salud en el trabajo.

**Respeto a la intimidad y protección frente a las ofensas verbales, físicas o sexuales**

**Percepción puntual del salario**

**Igualdad y no discriminación**

**Derecho de resistencia**

### 3. Derechos y deberes de las personas trabajadoras

#### OBLIGACIONES DE LA PERSONA TRABAJADORA EN LA RELACIÓN LABORAL

**Actuar de buena fe**

**No realizar competencia desleal**

**Actuar con diligencia**

**Tomar las medidas de prevención**

**Contribuir a la mejora de la productividad**

**Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario**



**¿Crees que ya controlas los derechos y deberes laborales?**



### 3. Derechos y deberes de las personas trabajadoras

#### CASO PRÁCTICO. OBLIGACIONES Y DERECHOS

A una trabajadora no le asignan ninguna tarea con el fin de que se aburra y abandone voluntariamente la empresa. Como la trabajadora ve mal el futuro en la empresa decide ir buscándose otra y empieza a trabajar a la vez en otra empresa que es competencia directa de donde se encuentra ahora. De paso, va recabando datos de los clientes de la primera empresa para ir pasándolos a la otra...

### 3. Derechos y deberes de las personas trabajadoras

CASO PRÁCTICO. OBLIGACIONES Y DERECHOS

**¿Qué derecho de la trabajadora se ha incumplido?**

Derecho ocupación efectiva

### 3. Derechos y deberes de las personas trabajadoras

CASO PRÁCTICO. OBLIGACIONES Y DERECHOS

**¿Puede la trabajadora trabajar en otra empresa?**

No, es competencia desleal al ser de la misma empresa

### 3. Derechos y deberes de las personas trabajadoras

CASO PRÁCTICO. OBLIGACIONES Y DERECHOS

**¿Qué deber ha incumplido respecto a los datos?**

El deber de buena fe

### 3. Derechos y deberes de las personas trabajadoras

#### CASO PRÁCTICO. OBLIGACIONES Y DERECHOS

A Mari Carmen y Diana les han dado nuevas instrucciones sobre su trabajo. A Mari Carmen le han dicho que debe ir más rápida, por lo que no debe perder tanto tiempo poniendo y quitando las medidas de protección en la maquinaria, de lo contrario, será despedida por bajo rendimiento. A Diana le han dado una instrucción de trabajo que no tiene claro si realmente tiene que hacerla o no. Tiene miedo de no cumplirla por las represalias...



### 3. Derechos y deberes de las personas trabajadoras

CASO PRÁCTICO. OBLIGACIONES Y DERECHOS

**¿Puede Mari Carmen negarse a cumplir esa orden? ¿Por qué motivo?**

Sí, tiene derecho de resistencia al atentar contra su seguridad personal

### 3. Derechos y deberes de las personas trabajadoras

CASO PRÁCTICO. OBLIGACIONES Y DERECHOS

**¿Qué debe hacer Diana como norma general ante esa instrucción recibida?**

Como normal general, primero se cumple y luego puede reclamar al Juzgado

### 3. Derechos y deberes de las personas trabajadoras

CASO PRÁCTICO. OBLIGACIONES Y DERECHOS

**¿En qué casos puede negarse Diana a cumplirla?**

Si atenta a su seguridad o a su intimidad y dignidad

## 4. Los derechos colectivos de las personas trabajadoras

Los derechos colectivos de las personas trabajadoras son los siguientes

<b>Derechos colectivos</b>	<b>Libertad sindical</b>	La persona trabajadora tiene la libertad de afiliarse o no a un sindicato.
	<b>Información, participación y consulta en la empresa</b>	Se ejerce a través de los representantes de la plantilla (comité de empresa y delegado o delegada de personal); por ejemplo, en los despidos colectivos.
	<b>Negociación colectiva</b>	La representación de las personas trabajadoras y de las empresas establecerá, a través de la negociación colectiva, las condiciones de trabajo.
	<b>Adopción de medidas de conflicto colectivo</b>	Para defender sus intereses, el personal puede adoptar medidas de conflicto colectivo (manifestaciones, encierros, ejercicio del derecho de huelga o cierre patronal, entre otros).
	<b>Reunión</b>	El personal de la empresa puede reunirse en asamblea.
	<b>Huelga</b>	Es una forma de protesta cuyos participantes se abstienen de realizar el trabajo habitual para presionar a la empresa con el fin de que acepte sus reivindicaciones laborales.

# 4. Los derechos colectivos de las personas trabajadoras

## 4.1. La libertad sindical

La **libertad sindical** en España es un derecho fundamental de las personas, reconocido en el artículo 28 de la Constitución de 1978, que establece que todas tienen derecho a sindicarse libremente.

### Contenido de la libertad sindical

- La persona trabajadora tiene derecho a afiliarse al sindicato que elija.
- Nadie puede ser obligado a afiliarse a un sindicato, ni a que se desafilie.
- Existe el derecho a fundar sindicatos.

### Pueden ejercer el derecho a libre sindicación

- Personas trabajadoras por cuenta ajena (asalariadas y funcionariado).
- Personas trabajadoras desempleadas y jubiladas.
- Personas trabajadoras por cuenta propia que no tengan personal a su cargo.
- La policía nacional, autonómica y municipal, de acuerdo con su normativa específica.

### No tienen derecho a sindicarse

- Miembros de la judicatura y la fiscalía, mientras estén en activo.
- Los integrantes de las Fuerzas y Cuerpos de seguridad sometidos a disciplina militar (Guardia Civil y Fuerzas Armadas).

# 4. Los derechos colectivos de las personas trabajadoras

## 4.2. Los sindicatos

El derecho a la libertad sindical del que disfrutaban las personas trabajadoras y que está recogido en la Constitución española de 1978 incluye el derecho a la **creación de sindicatos**.

Un **sindicato** se puede definir como la asociación permanente de personas trabajadoras que ejercen cierta actividad profesional para la representación y mejora de sus intereses profesionales y de sus condiciones de vida (Fig. 10.4).

Funciones de los sindicatos	Organización de los sindicatos
<ul style="list-style-type: none"><li>• Negocian los convenios colectivos.</li><li>• Promueven elecciones para delegados de personal y comités de empresa.</li><li>• Representan a los trabajadores ante las Administraciones públicas aquellos que son más representativos.</li></ul>	<p>Por actividades o ramas de producción; por ejemplo, enseñanza, metal, transportes, sanidad, comercio, entre otros.</p> <p>Por ámbitos territoriales: estatal, autonómico, provincial, interprovincial, regional, local, de empresa y de centro de trabajo.</p>



## 4. Los derechos colectivos de las personas trabajadoras

### 4.3.La representación unitaria

Una de las maneras de desarrollar la participación de las personas trabajadoras en la empresa es la representación unitaria.

La representación unitaria la constituyen los **delegados y delegadas de personal** y los **comités de empresa**, que representan a todas las personas trabajadoras de la empresa, con independencia de si están afiliadas a un sindicato o no.

Horas de crédito sindical.

Trabajadores	Horas al mes
Hasta 100	15
De 101 a 250	20
De 251 a 500	30
De 501 a 750	35
De 501 a 750	35

## 4. Los derechos colectivos de las personas trabajadoras

### 4.3.La representación unitaria

Sus **características**, funciones y garantías son:

#### Delegados de personal

Son los representantes de las personas trabajadoras en aquellas empresas o centros de trabajo cuyo número de personas sea superior a diez e inferior a cincuenta.

En las empresas con plantillas de entre seis y diez personas trabajadoras se puede elegir un delegado de personal. Para ello es necesario que la plantilla de la empresa, reunida en asamblea, lo decida por mayoría.

Se eligen por votación personal, directa, libre y secreta. Su mandato dura cuatro años.

#### Comité de empresa

Es el órgano de representación colegiado de la plantilla en las empresas o centros de trabajo cuyo número de personas sea de cincuenta o más. El número de miembros del comité de empresa dependerá del número de personas trabajadoras.



**Florida**

Universit ria

## 4. Los derechos colectivos de las personas trabajadoras

### 4.3.La representación unitaria

Sus características, **funciones** y garantías son:

- **Vigilar** el cumplimiento de las normas laborales y de las condiciones de seguridad y salud.
- **Recibir información** sobre la situación económica y de empleo, el absentismo laboral, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad entre hombres y mujeres, y las reglas de los algoritmos y sistemas de inteligencia artificial que se usan para la toma de decisiones.
- **Emitir informes** en caso de expedientes de regulación de empleo, reducciones de jornada, planes de formación, etc.

## 4. Los derechos colectivos de las personas trabajadoras

### 4.3.La representación unitaria

Sus características, funciones y **garantías** son:

- Tienen **prioridad de permanencia** en la empresa respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas (despido colectivo).
- **No pueden ser despedidos ni sancionados** por acciones realizadas en el ejercicio de su representación durante el periodo de desarrollo de sus funciones ni durante el año siguiente.
- **Pueden expresar libremente** sus opiniones en materias concernientes a su representación.
- Tienen **derecho a la apertura de expediente contradictorio** previo a cualquier sanción por faltas graves o muy graves.
- Disponen de un **número de horas semanales retribuidas** para el ejercicio de sus funciones..

## 4. Los derechos colectivos de las personas trabajadoras

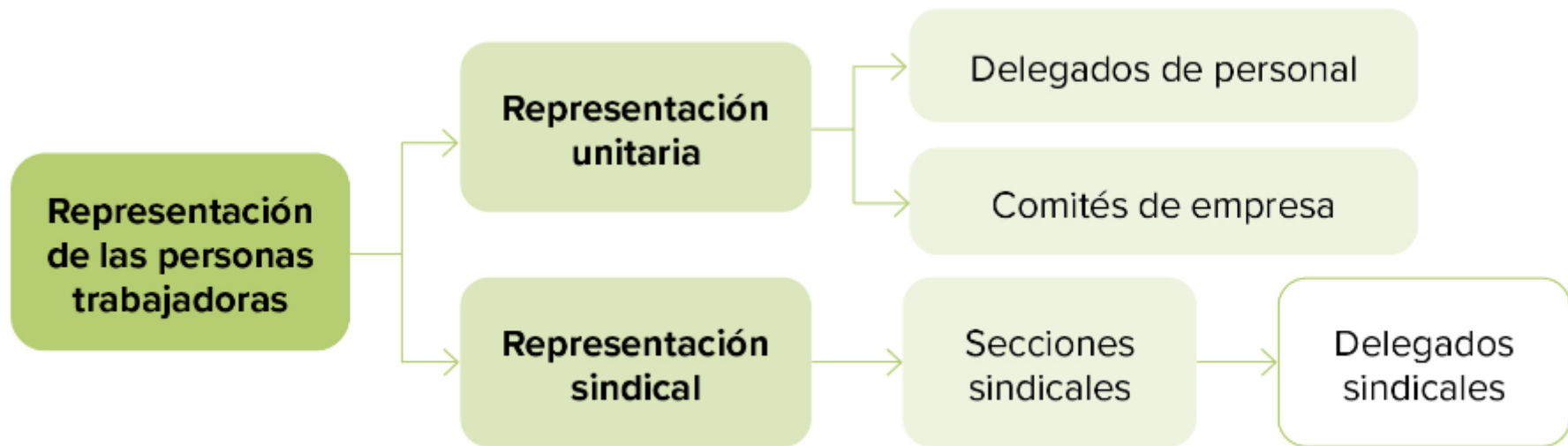
### 4.4.La representación sindical

Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán constituir dentro de su empresa o centro de trabajo **secciones sindicales**, que son el conjunto de personas trabajadoras afiliadas a un sindicato.

Las secciones sindicales podrán elegir a los **delegados sindicales** siempre que la empresa tenga más de 250 trabajadores y que el sindicato al que pertenezca dicha sección cuente con representación en el comité de empresa. Los delegados sindicales que representan a las secciones sindicales tendrán las mismas garantías que los miembros del comité de empresa y se les reconocen algunas competencias de este.

## 4. Los derechos colectivos de las personas trabajadoras

### 4.4.La representación sindical



Representación de las personas trabajadoras en la empresa



## 4. Los derechos colectivos de las personas trabajadoras

### 4.4.La representación sindical

#### Delegados y delegadas de personal

Personas trabajadoras de la empresa	Delegados y delegadas
De 6 a 10	1 (opcional)
De 11 a 30	1
De 31 a 49	3

#### Comité de empresa

Personas trabajadoras de la empresa	Integrantes del comité
De 50 a 100	5
De 101 a 250	9
De 251 a 500	13
De 501 a 750	17
De 751 a 1000	21
De 1001 en adelante	2 por cada 1000 o fracción (con un máximo de 75)

## 4. Los derechos colectivos de las personas trabajadoras

### 4.5.El derecho de reunión de las personas trabajadoras: la asamblea

Las personas trabajadoras de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea en el centro de trabajo (si las condiciones de este lo permiten). Esta debe celebrarse fuera del horario laboral (salvo acuerdo con la empresa). La convocatoria de la asamblea se comunicará a la empresa, como mínimo, con cuarenta y ocho horas de antelación.

La asamblea podrá ser convocada por:

- El comité de empresa o los delegados de personal.
- Un número de personas trabajadoras no inferior al 33 % de la plantilla.

## 4. Los derechos colectivos de las personas trabajadoras

### 4.6.La negociación colectiva

La Constitución española reconoce el **derecho a la negociación colectiva** laboral entre los representantes de las personas trabajadoras y los de las empresas como instrumento mediante el cual se establecen, a través de un proceso de diálogo, las condiciones colectivas de trabajo. El **convenio colectivo** es fruto de esa negociación.

Los **convenios colectivos** son acuerdos suscritos por la representación de las personas trabajadoras y de las empresas para fijar las condiciones de trabajo y productividad de un sector económico o de una empresa.

## 4. Los derechos colectivos de las personas trabajadoras

### 4.7.El conflicto colectivo laboral, la huelga y el cierre patronal

En las relaciones derivadas del contrato de trabajo pueden surgir desacuerdos y conflictos individuales y colectivos.

Los **conflictos colectivos laborales** son discrepancias entre una empresa o un grupo de empresas y un grupo de personas trabajadoras sobre las condiciones de trabajo existentes o pactadas en los contratos o en los convenios colectivos.

Los medios de presión que recoge la Constitución para que las personas trabajadoras y las empresas se defiendan en caso de conflicto son la huelga y el cierre patronal, respectivamente. Los conflictos colectivos se pueden exteriorizar de dos maneras:

- **Sin suspensión del trabajo:** mediante manifestaciones, concentraciones, trabajo lento, encierros, acciones informativas (pancartas, octavillas, anuncios, carteles...), etc.
- **Con suspensión del trabajo:** huelga de las personas trabajadoras y cierre patronal adoptado por las empresas.

## 4. Los derechos colectivos de las personas trabajadoras

### 4.7.El conflicto colectivo laboral, la huelga y el cierre patronal

#### A.La huelga

La huelga es un **derecho fundamental** de las personas trabajadoras reconocido en la Constitución para la defensa de sus intereses. Es una **medida de presión** que se utiliza para solucionar un conflicto laboral o llegar a un acuerdo.

La **huelga** consiste en la suspensión colectiva y pactada de la prestación del trabajo, por iniciativa de las personas trabajadoras y a través del procedimiento legalmente establecido.

Tienen la posibilidad de hacer huelga las personas trabajadoras por cuenta ajena y el funcionariado, pero no los integrantes de las Fuerzas Armadas ni de la Guardia Civil.

Las huelgas pueden ser **legales o ilegales**. Cuando la huelga es ilegal, su ejercicio puede acarrear sanciones para las personas trabajadoras, que comprenden desde el pago de una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados a la empresa hasta el despido.

## 4. Los derechos colectivos de las personas trabajadoras

### 4.7.El conflicto colectivo laboral, la huelga y el cierre patronal

#### A.La huelga

Huelgas legales	Son las que cumplen con todos los requisitos relativos a la convocatoria y el ejercicio de estas legalmente establecidos.
Huelgas ilegales	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Las <b>políticas</b>, por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de las personas trabajadoras afectadas. La huelga general no se consideraría huelga política como tal.</li><li>■ Las de <b>solidaridad</b>, salvo que afecte al interés profesional de quienes la promueven o sostienen.</li><li>■ Las <b>novatorias</b>, cuando pretenden modificar lo pactado en un convenio vigente.</li><li>■ Las que <b>no siguen el procedimiento legal</b> para su declaración, salvo que exista incumplimiento por parte de la empresa o un cambio radical de las circunstancias.</li></ul>



## 4. Los derechos colectivos de las personas trabajadoras

### 4.7.El conflicto colectivo laboral, la huelga y el cierre patronal

#### A.La huelga. PROCEDIMIENTO

**1 Declaración de la huelga**  
Se realizará por los delegados y delegadas de personal, el comité de empresa, las personas trabajadoras de una empresa (por mayoría absoluta) o los sindicatos.

**2 Comunicación de la huelga a la empresa y a la autoridad laboral**  
Se notificará, al menos, cinco días antes de su inicio (diez si se trata de una huelga en servicios esenciales para la comunidad).

**3 Comité de huelga**  
Desarrolla las negociaciones para poner fin a la huelga. Durante la huelga las partes deben negociar de buena fe.

## 4. Los derechos colectivos de las personas trabajadoras

### 4.7.El conflicto colectivo laboral, la huelga y el cierre patronal

#### A.La huelga.

Los efectos que tiene la huelga legal sobre las personas trabajadoras

##### Suspensión del contrato de trabajo

- No se percibe salario.
- Por cada día de huelga se descuenta el salario de la jornada y la parte proporcional de las pagas extra y de la retribución correspondiente al descanso semanal y a los días festivos.

##### Situación de alta especial en la Seguridad Social

- No se cotiza y no se tiene derecho a la prestación por IT ni por desempleo durante la huelga.
- Se mantiene el derecho a la asistencia sanitaria.

## 4. Los derechos colectivos de las personas trabajadoras

### 4.7.El conflicto colectivo laboral, la huelga y el cierre patronal

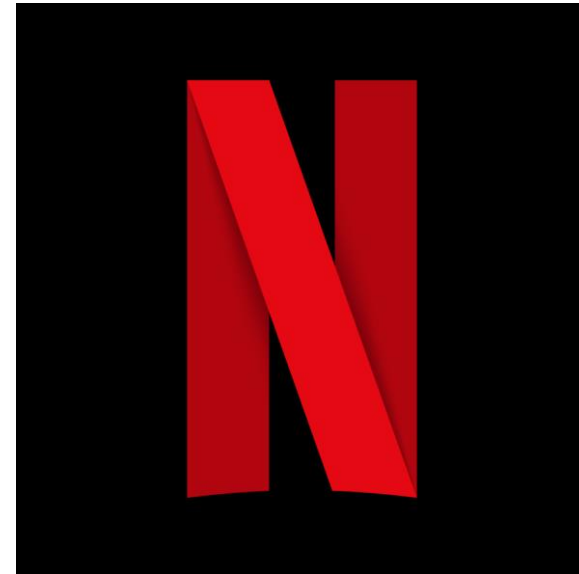
#### B. Cierre patronal

El **cierre patronal** consiste en el **cierre temporal** del centro de trabajo por parte de la empresa en caso de huelga o de cualquier otra irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, como medida de presión frente a las personas trabajadoras.

En España solo está permitido el cierre patronal **defensivo** para evitar daños irreparables. Las causas por las que se puede producir son las siguientes:

- Peligro de violencia sobre las personas o daño grave para los bienes materiales.
- Ocupación ilegal del centro de trabajo o riesgo de que se produzca.
- Inasistencias al trabajo o irregularidades en el mismo que impidan considerablemente el proceso de producción.

## 4. Los derechos colectivos de las personas trabajadoras



rtve

## 5. Poderes y facultades de la empresa

La empresa organiza el trabajo y decide cuándo, dónde y cómo ha de realizarse. Para poder ejercer estas funciones, tiene una serie de poderes o facultades que se detallan a continuación.



# 5. Poderes y facultades de la empresa

## 5.1.El poder de dirección

Se conoce como poder de dirección la facultad que tiene la empresa para disponer la organización del trabajo (tiempo, modo y lugar de ejecución).

Quien desarrolla un trabajo tiene como deber básico cumplir las instrucciones y las órdenes de la empresa, y solo las puede desobedecer de manera justificada, ejerciendo el derecho de resistencia, en los siguientes casos:

1. Las tareas son peligrosas y suponen un riesgo grave para su vida o salud.
2. Las actividades suponen un atentado contra su dignidad personal.
3. Las órdenes que tiene que ejecutar son irregulares o ilegales.
4. Las órdenes afectan a la vida privada de la persona trabajadora.

# 5. Poderes y facultades de la empresa

## 5.2.El poder disciplinario

Se conoce como poder disciplinario la facultad que tiene la empresa para sancionar a la persona trabajadora por las conductas consideradas faltas laborales por parte de la ley o los convenios colectivos.

Las infracciones y sanciones del personal, así como el procedimiento para imponer estas últimas, deben recogerse en los convenios colectivos de aplicación. Antes de imponer una sanción hay que comprobar que la falta no ha prescrito, ateniéndose al convenio colectivo. En la tabla se pueden observar los distintos tipos de faltas y el plazo para su sanción, que se corresponde con el de prescripción de las mismas.

Tipos de faltas	Plazo para sancionar
Leves	10 días
Graves	20 días
Muy graves	60 días
<ul style="list-style-type: none"><li>■ Estos plazos computan desde que la empresa tuvo conocimiento del hecho.</li><li>■ Cualquier falta (leve, grave o muy grave) prescribe a los seis meses desde que se cometió.</li><li>■ Las faltas leves se pueden comunicar verbalmente, y las graves y muy graves, obligatoriamente por escrito.</li></ul>	



## 5. Poderes y facultades de la empresa

### 5.3. El poder de vigilancia de la empresa y el derecho a la intimidad

La empresa puede adoptar las medidas que estime oportunas para vigilar y controlar el cumplimiento de las obligaciones de los empleados y empleadas, pero siempre respetando su ***dignidad e intimidad***. La jurisprudencia ha entrado a valorar en varias sentencias las medidas de control y vigilancia adoptadas por las compañías

# 5. Poderes y facultades de la empresa

## 5.3. El poder de vigilancia de la empresa y el derecho a la intimidad

### Videovigilancia

Consiste en la instalación de cámaras de vigilancia en las empresas para el control del personal (control de la producción, seguridad y salud, horarios de entrada y salida, controles de calidad, desempeño de sus funciones, etc.).

### ¿Cómo debe hacerse?

- La empresa no necesita el consentimiento expreso de la persona trabajadora para la instalación de cámaras, ya que se trata de una medida dirigida a controlar el cumplimiento de la relación laboral, y su conformidad se deduce del contrato.
- El personal debe ser informado de que está siendo grabado. Se considera suficiente la señalización de la existencia de las cámaras de vigilancia y la finalidad de su instalación.
- No se permite videovigilancia en vestuarios, servicios, comedores, zonas de descanso, etc.
- No está autorizada la instalación de un sistema de audio o de micrófonos en zonas de trabajo, al entenderse que resulta una medida desproporcionada.



**Florida**

Universit ria

# 5. Poderes y facultades de la empresa

## 5.3. El poder de vigilancia de la empresa y el derecho a la intimidad

### Registros

La empresa puede efectuar registros sobre la persona trabajadora, sus taquillas o sus efectos particulares (bolsos, mochilas, vehículo, mesa de trabajo, etc.).

- Cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y de la plantilla.
- Con el máximo respeto a la intimidad y dignidad de la persona.
- Con la presencia de la empleada o el empleado y de un representante legal de estos, o de otros compañeros o compañeras.
- En el centro de trabajo y en horario laboral.



# 5. Poderes y facultades de la empresa

## 5.3. El poder de vigilancia de la empresa y el derecho a la intimidad

### Herramientas informáticas

La empresa está legitimada para controlar las herramientas informáticas de su propiedad puestas a disposición del personal

- La empresa debe advertir a las personas trabajadoras de la existencia de controles para comprobar que se hace un uso correcto de las herramientas. Si el convenio colectivo lo especifica, se podrá realizar una inspección sin aviso previo.
- La compañía debe establecer unas reglas de uso de los medios informáticos y ponerlas a disposición de la plantilla.



# 5. Poderes y facultades de la empresa

## 5.3. El poder de vigilancia de la empresa y el derecho a la intimidad

### Revisiones médicas

La empresa tiene la potestad de verificar, mediante reconocimiento a cargo de personal médico, el estado de enfermedad o accidente alegado por la persona trabajadora.

- Los datos médicos de la persona trabajadora serán confidenciales y estarán sujetos a secreto profesional, y no se podrán comunicar al empresario en ningún caso.
- El personal debe dar su conformidad al reconocimiento.
- La negativa de la persona a ser reconocida puede conllevar la suspensión de derechos económicos a cargo de la empresa y su comunicación a la Inspección Médica.
- El uso de detectives y de las redes sociales para comprobar situaciones de incapacidad temporal es legal siempre que no se rebase el derecho a la intimidad.



## 6. ¿Qué organismos protegen a la persona trabajadora?

### 5.1.La Inspección de Trabajo

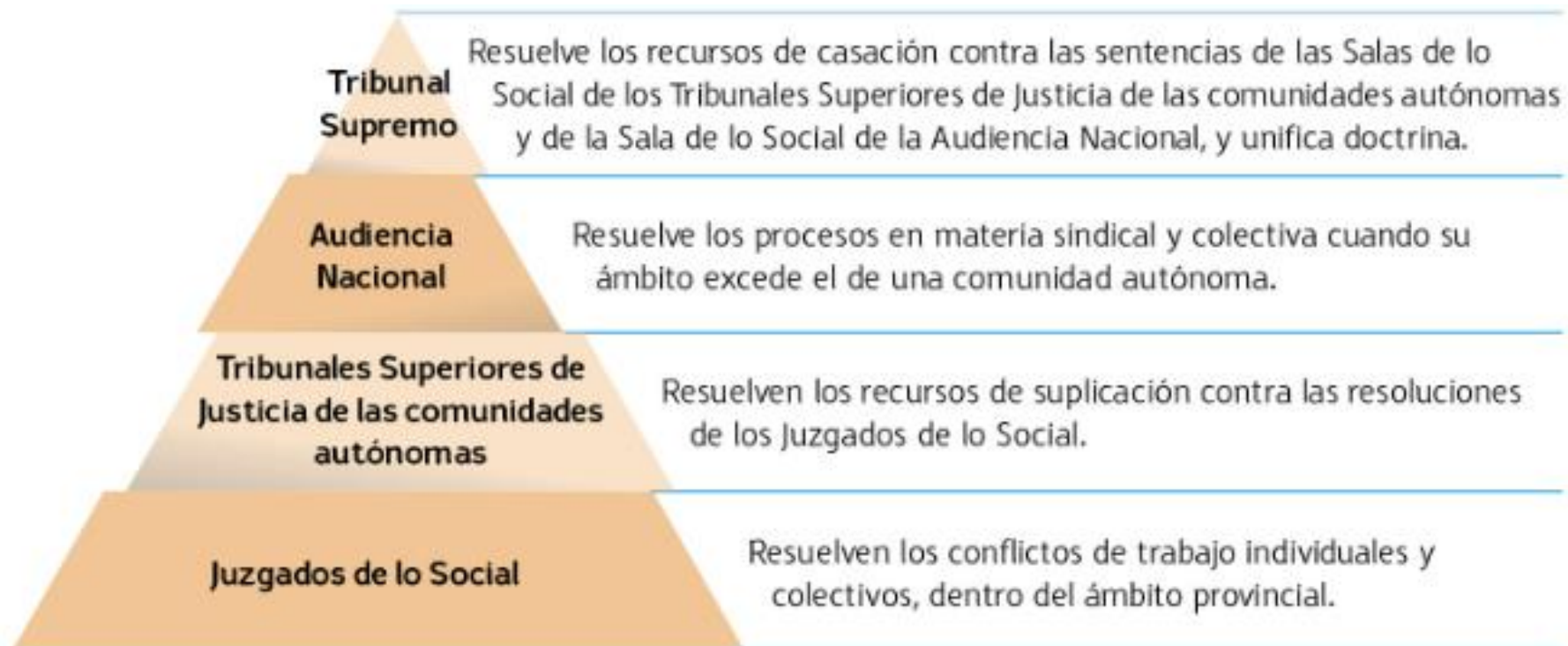
La **Inspección de Trabajo** es un órgano de la Administración del Estado cuya finalidad consiste en vigilar y controlar el cumplimiento de la legislación laboral. Los inspectores o inspectoras pueden entrar libremente en los centros de trabajo, investigar, revisar los libros y la documentación relativa a la Seguridad Social, suspender las actividades que se realicen sin cumplir las normas de seguridad e higiene y, si procede, levantar actas de infracción por los incumplimientos de los empresarios o empresarias, que deberán abonar la sanción económica que corresponda.

***Toda persona que conozca hechos que pueden constituir una infracción en materias en las que la Inspección de Trabajo es competente puede reclamar su intervención.***

# 6. ¿Qué organismos protegen a la persona trabajadora?

## 6.2. Los tribunales laborales

Para resolver conflictos laborales y relacionados con la Seguridad Social, previamente se debe realizar una conciliación, en los casos en los que sea obligatoria, ante un organismo administrativo (**Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación**). Los tribunales laborales están ordenados jerárquicamente, de menor (base de la pirámide) a mayor.





## 6. ¿Qué organismos protegen a la persona trabajadora?

### 6.2. Los tribunales laborales

Juan trabajaba como técnico de mantenimiento en unos grandes almacenes y fue despedido; al no estar conforme con los motivos alegados por la empresa, intentó la conciliación ante el organismo correspondiente de su comunidad autónoma. Como no hubo acuerdo, presentó la demanda en el Juzgado de lo Social, que dictó sentencia desfavorable para el trabajador.

Indica qué tipo de recurso debe plantearse contra la resolución de los Juzgados de lo Social y ante qué juzgado debe hacerse.

**Solución:**

***Juan debe plantear un recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de su comunidad autónoma.***

thanks  
Dank  
mercìBeaucoup grazas  
grazieMille  
GRACIAS  
gracias  
esker gràcies