

Unidade 4

O DEREITO DO TRABAHO



DESENVOLVIMENTO MULTIPATAFORMA

O DEREITO DE TRABALLO

1. O dereito.
2. Os poderes do Estado.
3. O Dereito de traballo.
 - a. Orixe e evolución do Dereito de Traballo.
 - b. Ámbito de aplicación do Dereito de Traballo.
 - c. Relacións laborais ordinarias, especiais e relacións non laborais.
4. As fontes do Dereito de Traballo.
5. A xerarquía normativa laboral.
6. Os principios de aplicación das normas laborais.
7. Os organismos xudiciais laborais.
8. A Administración laboral.
9. Os dereitos e obrigas do traballador e empresario.

1. O Dereito.

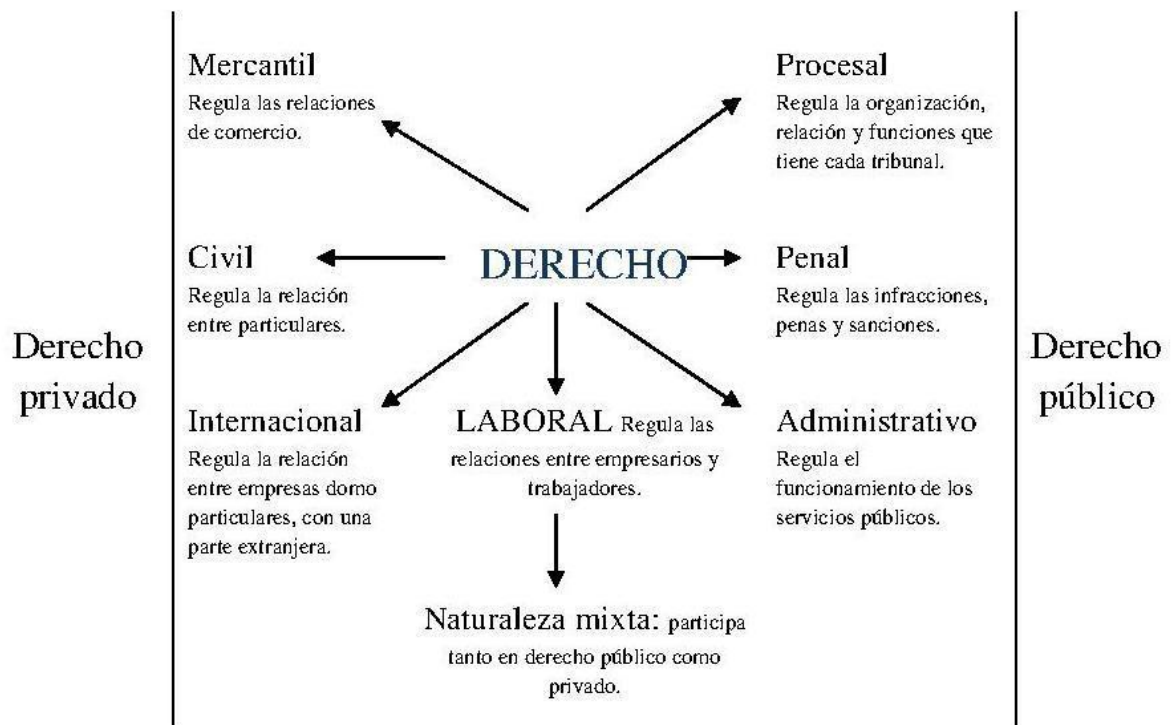
O **Dereito** é un conxunto de normas e principios que regulan a convivencia humana e resolve conflitos de forma civilizada.

Estes conflitos poden ter natureza moi diversa, polo que se require a existencia de normas que dean resposta a cada un deles. A pesar desta variedade de normas (penais, laborais, etc), o dereito é un conxunto coherente e ordenado, denominado **ordenamento xurídico**, que se asemella a unha árbore, cuxo tronco sería a estrutura común das normas xurídicas e as ramas, as normas de natureza propia.

As **ramas do Dereito** clasifícanse en:

- **Dereito público:** regula as relacións do Estado cos particulares.
- **Dereito privado:** regula as relacións entre os particulares.

Imos centrarnos no estudo do **Dereito Laboral ou do Traballo**, cuxa principal característica é a súa **natureza mixta**, ao participar tanto do dereito público (o Estado establece os mínimos) como do dereito privado (acordo entre empresas e traballadores).



2. Os poderes do Estado.

Unha característica dos sistemas políticos democráticos é a **división de poderes do Estado**: esta teoría foi elaborada por Montesquieu (s. XVIII) establecendo funcións precisas e diferenciadas para cada un deles, cun dobre obxectivo: conseguir a optimización do apartado estatal a través da especialización e establecer un control mutuo entre os tres poderes para evitar a tiranía (abuso de poder).

- 1) Poder lexislativo: Parlamento (Congreso e Senado). Crea as leis.
- 2) Poder executivo: Goberno. Executa as leis e dicta reglamentos.

- 3) Poder xudicial: Xuíces y tribunais. Vixía o cumprimento das leis e xulga e executa o xulgado.

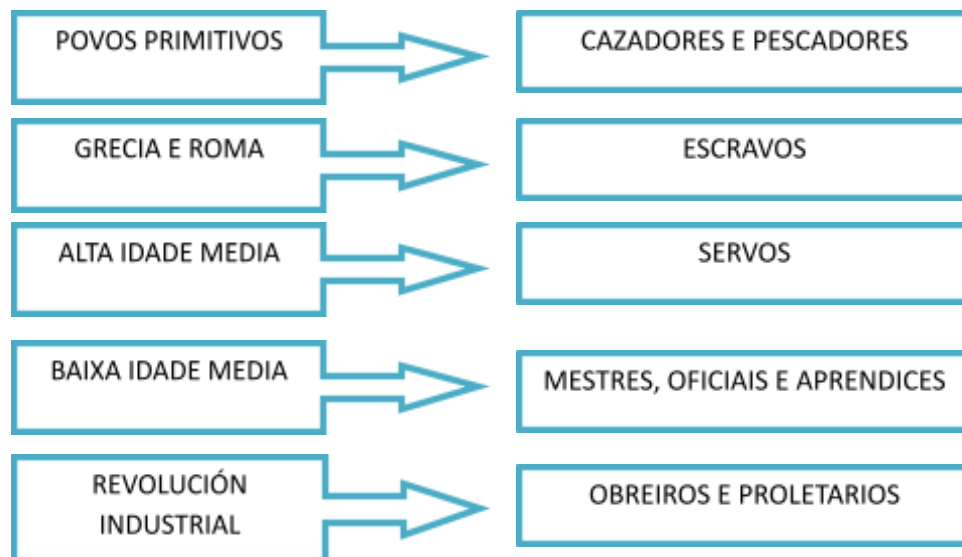
A norma suprema do noso ordenamento xurídico é a **Constitución española (CE) de 1978** e a ela sométense os poderes do Estado.

3. O Dereito do traballo.

O **Dereito do Traballo** é o conxunto de normas que regulan as relacións individuais e colectivas entre empresarios e traballadores e as de ambos co Estado.

a. Orixe e evolución do dereito do traballo.

Podemos considerar que o traballo se iniciou coas primeiras actividades que o ser humano levou a cabo para alimentarse e sobrevivir, como a caza, a pesca e, máis tarde, o cultivo da terra.



Así, o Dereito do Traballo nace a mediados do s. XIX como resultado do cambio dunhas relacións de produción baseadas no traballo forzoso a outras baseadas no traballo libre, que aparecen coa **Revolución Industrial**.

Neste momento, o poder do empresario sobre o traballador é absoluto, impoñéndolle unhas condicións denigrantes. Os traballadores únense, dando lugar á aparición do **movemento obreiro**, cuxas asociacións presionan aos empresarios reivindicando melloras sociais e económicas. O Estado intervéñe e dita normas protectoras que regulan as relacións laborais, limitando o poder o empresario e protexendo ao traballador.

A norma laboral básica que regula os dereitos e obrigacións do traballador é o **Estatuto dos Traballadores (ET)**.

O que caracteriza ao dereito do traballo é o seu carácter evolutivo, nun intento de adaptarse á situación económica de cada momento.

b. **Ámbito de aplicación do Dereito do Traballo.**

¿Que é “traballo”? O traballo é unha actividade humana racional, ordenada e produtiva que require un esforzo físico ou intelectual e está dirixida a conseguir un fin.

O dereito do traballo reduce o seu ámbito de aplicación ao traballo que reúna unha serie de características, expresadas no art. 1 do ET:

O Dereito do Traballo será de aplicación aos traballadores que, voluntariamente, presten os seus servizos retribuídos por conta allea e dentro do ámbito de organización e dirección doutra persoa física ou xurídica, empregador ou empresario.

c. Relacións laborais ordinarias, especiais e relacións non laborais.

No traballo establécense unha serie de relacións entre traballador e empresario, chamadas relacións laborais, das que podemos distinguir tres tipos: ordinarias, especiais e non laborais.

Relacións laborais ordinarias.

Aplicácelles o Estatuto dos Traballadores, polo que as súas características serán as seguintes:

- a) Persoal: é o traballador o que ten que realizar o traballo.
- b) Voluntaria: o traballador ten a liberdade de decidir se traballa ou non, ninguén lle pode obrigalo a traballar naquela actividade laboral que non queira.
- c) Por conta allea: a empresa asume o risco e o empresario queda cos froitos do traballo.
- d) Retribuída: a cambio do traballo realizado percíbese un salario.
- e) Dependente: o traballador ten que aceptar as ordes de dirección da empresa.

Relacións laborais especiais.

Cumpren todas as características das relacións laborais ordinarias, pero foron creadas por normas específicas, que son as que as regulan e no que nelas non se contemple aplícase, supletoriamente, o ET, por exemplo, o persoal de alta dirección, empregados do fogar, presos en institucións penais, estibadores portuarios, artistas en espectáculos públicos, deportistas profesionais, e calquera outra así declarada pola lei.

Relacións non laborais.

Son aquelas ás que, ben por decisión política ou porque non cumpren algunha das características das relacións laborais, non se lles aplica o ET. Segundo o art. 1.3 ET son as seguintes:

Prestacións persoais obrigatorias

Consellerios de sociedades, sempre que non realicen outra actividade na empresa e sexan unicamente socios

Traballos realizados a título de amizade, benevolencia ou boa vecindade

Traballos familiares, por entenderse non se traballa por conta allea, senón para o ben común familiar e, por tanto, para un mesmo. Considérande traballos familiares os desenvoltos polo cónxuxe, ascendentes e descendentes ata o segundno grao de consanguinidade, afinidade ou adopción, que convivan co empresario, salvo que demostren a súa condición de asalariados.

Representantes de comercio que interveñen en operación mercantiles por conta de un ou máis empresarios, asumindo o risco destas

Transportistas con autorización administrativa propia e vehículos de servizo público dos que sexan propietarios

Traballos realizados por conta propia (trabaladores autónomos)

Funcionarios públicos. **Aínda que esta relación de traballo reúne todos os requisitos para ser considerada como tal, considérase excluída ao ter a súa propia normativa reguladora: principalmente o Estatuto Básico do Empregado Público e outras normas do Dereito Público**

Falta a voluntariedade
Falta a dependencia
Falta a remuneración
Falta o traballo por conta allea
Falta o traballo por conta allea
Falta o traballo por conta allea e a dependencia
Falta o traballo por conta allea e a dependencia

ACTIVIDADE 1

4. As fontes do Dereito do Traballo.

Chamamos **fontes** do dereito laboral ás normas nas que este ten a súa orixe e fundamento.

No dereito laboral, o poder lexislativo é unha fonte esencial das normas, aínda que as partes sociais desempeñan tamén un importante papel na súa creación, a través de acordos e convenios. Ademais, unha serie de tratados internacionais tamén se incorporan ao ordenamento xurídico español despois de seren ratificados.

As normas que constitúen o ordenamento xurídico laboral son moi variadas, e a súa aplicación debe respectar a xerarquía destas.

Tendo en conta esta orde xerárquica, poden clasificarse como:

INTERNAS

Materialis	Formais	Concepto	Exemplo
Parlamento	Constitución (CE)	Norma suprema do ordenamento xurídico español. Establece os dereitos fundamentais e principios de contido laboral	Artigos referentes aos dereitos laborais (14, 21.1, 28.1, 35.1, 37.1, 37.2, 40.2, 41 e 129.2)
	Lei Orgánica	Regula os dereitos fundamentais (Título 1º, capítulo 2º, sección 1ª CE)	Lei Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical
	Lei Ordinaria	Regula o resto de materias non reservadas a leis orgánicas	Lei 31/1995 de Prevención de Riscos Laborais
Goberno	Decretos lei	Créanse polo Executivo soamente en casos de	RDLei 16/2013 de

		extrema e urxente necesidade	medidas de mellora da contratación estable e empleabilidade
	Ordes ministeriais	Complementan unha lei xa existente e son aprobados por un ministro	Orde ESS/106/2017 pola que se desenvolven as normas legais de cotización á Seguridade Social
Axentes sociais	Convenios colectivos	Acordos escritos e negociados entre os representantes dos traballadores e os empresarios para regular as condicións de traballo	
	Contrato de traballo	Acordo voluntario entre o empresario e o traballador para o desenvolvemento dunha actividade laboral a cambio dunha remuneración	
	Costume laboral	Norma non escrita que se repite ao longo do tempo por empresarios e traballadores nun determinado sector, profesión ou oficio	

EXTERNAS

Unión Europea (UE)	Dereito orixinario	Tratado de París (1951), Tratado de Roma (1957), Acta Única (1986), Maastricht (1992), Lisboa (2007)	
	Regulamentos	Norma de aplicación directa en calquera estado da UE	Regulamento (CE) 2062/1994, polo que se

			crea a Axencia Europea para a Seguridade e Saúde no Traballo
	Directivas	Normas que permiten que cada Estado, nun prazo determinado, alcance os obxectivos mínimos establecidos en dita norma	Directiva 91/383/CEE, sobre seguridade dos traballadores temporais
Organización Internacional do Traballo (OIT)	Tratado OIT	Obrigatorios unha vez sexan ratificados polos países membros da OIT	Convenio OIT 134, sobre a prevención de accidentes de traballo da xente do mar, 1970
Países	Tratado Internacional	Acordos entre dous ou máis países que se comprometen a cumprir o firmado	Declaración Universal dos Dereitos Humanos, 1948

ACTIVIDADE 2

5. A xerarquía normativa laboral.

Ao existir unha gran variedade de normas, se nos atopamos ante un conflito laboral, que norma debemos aplicar?

En Dereito, as normas aplícanse por orde xerárquica: é dicir, **as normas de rango inferior non poden contradicir as normas de rango superior**. De acordo con este principio, as normas do dereito do traballo pódense ordenar en forma piramidal.



6. Os principios de aplicación das normas laborais.

No dereito do traballo, o principio de xerarquía normativa está limitado polos seguintes **principios de aplicación das normas laborais**:

- a) **Principio de norma mínima**: a norma de rango superior establece mínimos que deben ser respectados polas normas de rango inferior.
- b) **Principio de norma máis favorable**: se existen dous ou máis normas laborais que regulen un mesmo tema de maneira diferente, aplicarase a norma que regule o tema de forma máis favorable ao traballador.
- c) **Principio in dubio pro operario**: se unha norma laboral pódese interpretar de maneira distinta polas partes interesadas, aplicarase a interpretación máis favorable ao traballador.
- d) **Principio de condición máis beneficiosa**: se un traballador ten certas condicións beneficiosas e posteriormente son empeoradas, poderá seguir mantendo as condicións máis beneficiosas.
- e) **Principio de irrenunciabilidade de derechos**: ningún traballador poderá ser obrigado a renunciar aos dereitos que as leis establecen como irrenunciabes.

ACTIVIDADE 3

7. Os organismos judiciais laborais.

A **función xurisdiccional** é a encomendada a xulgados e tribunais e consiste en xulgar e facer executar o xulgado, é dicir, na resolución de conflitos que se expoñen entre distintos suxeitos.

No ámbito xudicial laboral atopámonos cos seguintes organismos:

- a) **Xulgados do Social**: ten competencia provincial e resollen conflitos laborais individuais e colectivos.
- b) **Salas do social dos Tribunais Superiores de Xustiza das Comunidades Autónomas**: teñen competencia no ámbito dunha comunidade autónoma, coñecen recursos contra sentenzas dos Xulgados do Social

e resolven conflitos colectivos e sindicais, cando o ámbito supera o dun Xulgado do Social.

- c) **Sala do social da Audiencia Nacional:** resolve conflitos colectivos e sindicais cando sexan de ámbito territorial superior ao da comunidade autónoma.
- d) **Sala do social do Tribunal Supremo:** coñece dos recursos contra as sentenzas das Salas do social dos Tribunais Superiores de Xustiza das CCAA e da Sala do social da Audiencia Nacional. O Tribunal Supremo é o órgano de maior rango xerárquico do poder xudicial e estende a súa competencia a todo o Estado.



8. A Administración laboral.

A Administración laboral é a encargada de velar polo cumprimento da normativa laboral sancionando o seu incumprimento. Está composta por dous niveis de organismos públicos: nivel estatal, **Ministerio de traballo e economía social, e Ministerio de inclusión, seguridade social e migracións**, e nivel autonómico, **consellerías de traballo**.

En España, a autoridade laboral de maior rango son os Ministerios de traballo e economía social, e de inclusión, seguridade social e migracións organismos encargado da proposta e execución da política do Goberno en materia laboral, de ordenación e regulación do emprego e de SS, así como do desenvolvemento da política do Goberno en materia de estranxeiría, inmigración e emigración.

Para exercer as súas competencias, o Ministerio apóiase nunha serie de órganos especializados:

- **Inspección de Traballo e da SS:**
 - a. Inspecciona os lugares de traballo, a súa documentación e postos de traballo.
 - b. Investiga as infraccións en materia laboral.
 - c. Asesora a traballadores e empresarios.
 - d. Denuncia os incumprimentos en materia de emprego, formación e promoción social.
 - e. Media nos conflitos colectivos.
 - f. Vixía o cumprimento da normativa laboral, de emprego e de SS.
 - g. Paraliza os traballos e tarefas que debido a infraccións presentan riscos graves e inminentes.
- **Instituto Nacional da SS (INSS):** Xestiona as prestacións da SS.
- **Tesorería Nacional da SS (TGSS):** Recauda e xestiona as cuotas que pagan os empresarios e traballadores á SS.
- **Fondo de Garantía Salarial (FOGASA):** Responde dos salarios e indemnizacións que o empresario non pode pagar por insolvencia.

9. Os dereitos e obrigas das persoas traballadoras e empresarias.

a) Dereitos e deberes básicos da persoa traballadora.

Toda persoa traballadora ten recoñecidos na Constitución e no Estatuto dos Traballadores unha serie de dereitos e deberes básicos que precisan ser coñecidos para poder exercelos, son os seguintes:

Dereitos básicos (derivados da CE e outras normas)	<ul style="list-style-type: none">• Dereito ao traballo e á libre elección de profesión ou oficio.• Dereito á libre sindicación. O traballador/a é libre de afiliarse ou non ao sindicato que desexe.• Dereito de negociación colectiva, establecendo as condicións de traballo mediante a negociación entre os representantes dos traballadores e o empresario ou os seus representantes.• Dereito á folga.• Dereito de reunión.• Dereito de información, consulta e participación na empresa.
Dereitos derivados da relación de traballo	<ul style="list-style-type: none">• Dereito á ocupación efectiva. O traballador non so ten a obriga de traballar; ten tamén o dereito ao traballo, o que se traduce na correspondente obriga do empresario de proporcionarlle a actividade laboral pactada.• O dereito á promoción e formación profesional no traballo.• Dereito a non ser discriminado directa ou indirectamente para o emprego ou, unha vez empregado, por razón de sexo, estado civil, idade, orixe racial ou étnico, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación sexual, afiliación ou non a un sindicato, así como por razón de lingua ou discapacidade.• Dereito á súa integridade física e a unha adecuada política de seguridade e hixiene.• Dereito ao respecto da súa intimidade e á consideración debida a súa dignidade, comprendida a protección fronte ao acoso por razón de orixe racial ou étnico, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual e fronte ao acoso sexual ou por razón de sexo.• Dereito á percepción puntual da remuneración pactada ou legalmente establecida que deberá aboarse na data e lugar convidos.• Dereito do traballador/a ao exercicio individual das accións

	derivadas do seu contrato de traballo.
--	--

Deberes básicos da persoa traballadora
<ul style="list-style-type: none">• Cumplir cas obrigas concretas do seu posto de traballo, de boa fe e coa dilixencia esixida.• Observar as medidas de seguridade e hixiene que se adopten.• Cumplir as ordes e instrucións do empresario/a no exercicio regular das súas facultades directivas. O traballador/a pode negarse a cumprir esta ordes cando sexan ilegais; afecten á súa vida privada ou intimidade; atenten contra a súa dignidade; ou supoñan un risco para a súa seguridade ou saúde. Así, salvo que se trate dunha destas circunstancias o traballador non pode negarse a aceptar as ordes do empresario, senón que debe cumprilas e posteriormente reclamar antes os tribunais laborais se está en desacordo.• Non competir co actividade da empresa. Trátase dunha concreción do deber xeral da boa fe, pois a súa finalidade é evitar que o traballador compita co empresario para o que traballa.• Contribuír á mellora da produtividade.• Cantos se deriven dos respectivos contratos de traballo.

b) Obrigas e potestades do empresario/a.

A principal obriga do empresario/a é cumprir non so cas cláusulas que figuren nos contratos de traballo, senón tamén cas restantes obrigas que impoñe a lexislación social. Estas obrigas derivan da propia relación laboral, non hai ningún documento no que se recollan. Entre elas, pódense destacar:

- Abonar o salario.
- Dar ocupación efectiva ao traballador/a.
- Facilitar a súa promoción e formación profesional.
- Non discriminalo/a por razón algunha.
- Respetar a súa integridade física, a súa intimidade e a consideración debida á súa dignidade, comprendida a protección fronte a todo tipo de acoso.
- Cumprir as medidas de seguridade e hixiene no traballo.
- Cumprir cas obrigas que lle impón a Seguridade Social.

- Etc.

Frente a todas estas obrigas, o empresario/a tamén ten uns dereitos que deben ser respectados polos traballadores/as, recollidos no seguinte cadro:

Dirección	Vixilancia e control	Disciplinario
Permite organizar o traballo de maneira máis adecuada para a súa empresa. Inclúe o dereito a realizar modificacións do contrato de traballo para adaptalo ás necesidades da empresa.	Permite comprobar que os traballadores cumpren cas súas obrigas laborais, sempre respectando á intimidade e a dignidade do traballador e a lexislación vixente. Por exemplo: <ul style="list-style-type: none">• Realización de rexistros.• Videovixilancia.• Control do correo electrónico e uso dos equipos informáticos facilitados polo empresario.• Verificación o estado de saúde do traballador.• Contratación de detectives privados.	Permite aplicar unha sanción ao traballador/a cando este/a non cumpra o establecido no contrato de traballo. O convenio establecerá que comportamentos poden ser sancionados e cal será a sanción (leve, grave e moi grave). Para que a sanción sexa efectiva deberán respectarse uns requisitos de forma como comunicar o feito por escrito (faltas graves e moi graves).

Debido á súa especial relevancia, neste [documento](#) poderedes profundizar na correcta aplicación da potestade de vixilancia e control.

ACTIVIDADE 4



¹ Formación e Orientación Laboral: McGrawHill, MacMillan, Paraninfo, Google images.
