

Tema 6. Derecho del Trabajo

1. Historia del Derecho del Trabajo.
2. La relación laboral.
3. Fuentes del Derecho del Trabajo.
4. Derecho y Deberes del Trabajo.
5. El poder de dirección y disciplinario de la empresa.
6. Los tribunales laborales.

1. Historia del Derecho del Trabajo

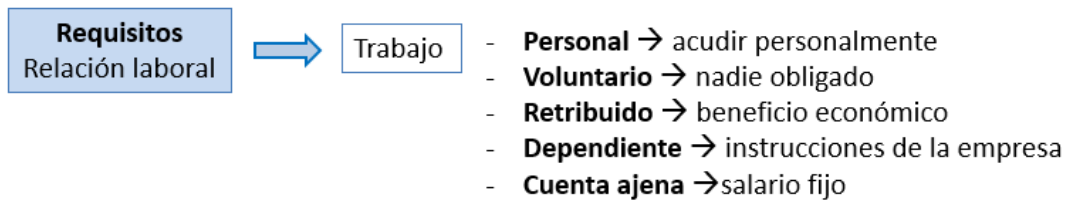
El contrato de trabajo es un contrato reciente del siglo XX, pues anteriormente las relaciones laborales se regían por otras normas.

Veamos una breve historia de las relaciones laborales hasta que surge el Derecho del Trabajo y el contrato de trabajo.

- En la Edad Media, los siervos estaban obligados a trabajar la tierra para el señor feudal, además éste podía traspasarlos junto con la tierra.
- No fue hasta la Revolución Industrial del siglo XVIII-XIX cuando apareció en las fábricas el “ contrato de arrendamiento de servicios” que se firmaba libremente entre los trabajadores y los empresarios. Sin embargo, el contenido de este contrato (civil) estaba totalmente abierto a lo que las partes decidiesen, por lo que los empresarios imponían las condiciones de trabajo produciéndose una situación de sobreexplotación de los trabajadores. Como ejemplo, la primera ley que reguló el **trabajo infantil en España fue la Ley Benot en 1873** que prohibía el trabajo a menores de 10 años y la jornada máxima para menores entre 10 y 15 años era de 8 horas al día.
- A finales del siglo XIX y principios del siglo XX, con la presión del movimiento obrero, el Estado intervino en esta relación de trabajo y decidió aprobar leyes para proteger al trabajador, considerando la parte más débil. Así nació el contrato de trabajo, como un contrato regulado por las leyes para proteger al trabajador , pero que al mismo tiempo con una parte del contrato abierta para que el empresario y el trabajador decidan su contenido.
- Es por ello que se dice que el Derecho del Trabajo tiene una **parte pública** (hay muchas leyes que regulan el contrato de trabajo), pero que también tiene una **parte privada** (las empresas y los trabajadores deciden libremente firmar y establecer las condiciones de trabajo dentro del marco fijado por las leyes).

2. La relación laboral

No todos los trabajos son una relación laboral para firmar un contrato de trabajo , ya que para **constituir una relación laboral hace falta que se den unos requisitos**. Si no se cumple alguno de esos requisitos ya no será laboral y no se regulará por el Derecho del Trabajo.



Personal: cada trabajador acude personalmente a trabajar, no puede enviar a nadie a trabajar por él.

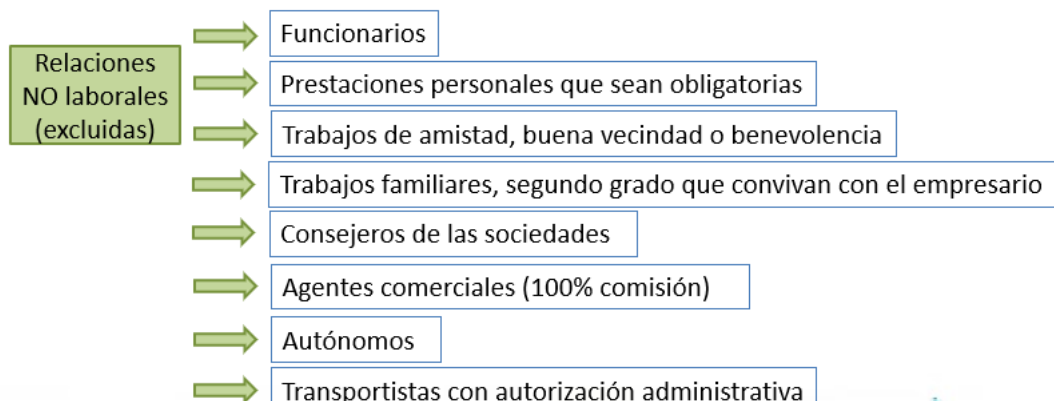
Voluntario: Nadie está obligado a firmar un contrato de trabajo. Además, se puede renunciar al contrato preavisando con unos plazos.

Retribuido: la finalidad es obtener un beneficio económico, se trabaja por dinero, no por amistad o ayuda a cualquier persona.

Dependiente: el trabajador tiene que cumplir las instrucciones de la empresa, no es un autónomo que toma sus propias decisiones.

Cuenta ajena: el trabajador cobra un salario fijo con independencia de si la empresa ha obtenido beneficios o pérdidas. Es ajeno a ello.

¿QUÉ RELACIONES **ESTÁN EXCLUIDAS DE LA RELACIÓN LABORAL**? Las que no cumplan alguno de los requisitos anteriores, y en concreto las siguientes:



Funcionarios: se regulan por otras leyes administrativas.

Prestaciones personales que sean obligatorias: por ejemplo acudir a una mesa electoral o a un jurado.

Trabajos de amistad, buena vecindad o benevolencia: por ejemplo arreglar un ordenador a un amigo. Benevolencia colaborar con una ONG, un sindicato o partido político, siempre que no se realice con regularidad y sólo sea puntual.

Trabajos familiares: salvo que se demuestre que tienen la condición de asalariado. Se supone que al ser de la familia se está beneficiando de que vaya bien la empresa y no habría ajenidad. Se consideran familia los familiares por consanguinidad y afinidad hasta segundo grado que convivan con el empresario.

Consejeros de la sociedades: cuando no realicen ninguna otra actividad en la empresa y solo sean socios.

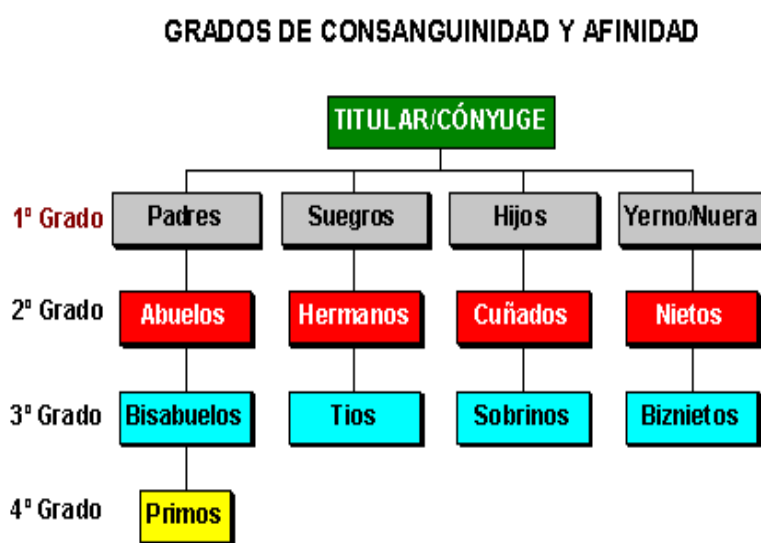
Agentes comerciales: que asumen el riesgo de la venta y que por tanto van 100% a comisión y no tienen ningún salario fijo.

Autónomos: pues no dependen de nadie y son los empresarios que toman las decisiones.
 Transportistas: que cuenten con autorización administrativa y sean autónomos.

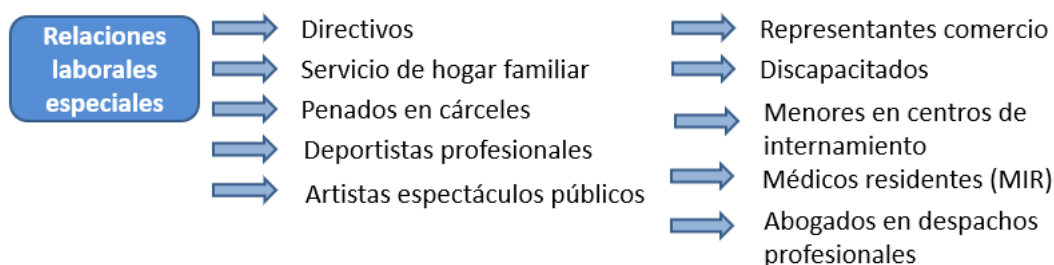
*NOTA: Desde el 12/8/21 los repartidores a domicilio que trabajan organizados desde plataformas digitales, existen la presunción que son **trabajadores por cuenta ajena y no autónomos** (se ha legislado a partir de la Sentencia de 25-9-2020 sobre los riders de Glovo)*

¿Quiénes se consideran **familiares de primer y segundo grado**?

El grado de **consanguinidad** hace referencia a la **propia familia** (propia sangre) y el de **afinidad** a la familia del cónyuge.



Por último existen unas **relaciones laborales** que se consideran **especiales** , ya que si bien son relaciones laborales, por **sus propias características** necesitan una regulación especial. Por ejemplo, los deportistas profesionales o los artistas no están sujetos a una jornada laboral como el resto de los trabajadores, sino que tienen su propia regulación.



Este apartado se encuentra regulado en *el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* en el **TITULO I. Relación individual de trabajo en los artículos 1 y 2.**

A) Los Trabajadores Autónomos.

Los trabajadores autónomos están excluidos de la relación laboral, pero ¿quiénes son los autónomos?

Régimen de
Autónomos

→ Excluidos de la relación laboral

Están incluidos en el régimen de autónomos los siguientes colectivos:

- **Trabajadores por cuenta propia mayores de 18 años** de forma habitual, personal y directa (tener un negocio).
- **Cónyuge y familiares (hasta segundo grado)** que colaboren en la empresa del autónomo y no sean asalariados con contrato de trabajo. Actualmente se permite contratar a los hijos < 30 años.
- **Profesionales** que trabajan por cuenta propia y están en colegio profesional (abogados, economistas, psicólogos...)
- **Administradores y consejeros de las SL y SA...** con control efectivo de la empresa que ejerzan funciones de administración o de gerencia de forma habitual, personal y directa. Tiene más del 50% de capital, solos o junto a familiares, que tengan el 33% ellos solos bien tiene el 25% si fuera gerente. Por ejemplo, el gerente de una empresa que además es el propietario se le daría de alta de autónomos.

3.Fuentes del Derecho del Trabajo

Anteriormente vimos que el Derecho del Trabajo era un derecho “ mixto” en cuanto a que tenía una parte pública (leyes que se aplican) y otra privada (empresario y trabajador pueden pactar las condiciones). Ello nos lleva a plantearnos **cuales son las normas o fuentes que se tienen que aplicar a una relación laboral y cuál es su jerarquía.**

Normas o fuentes a aplicar en una relación laboral y jerarquía

1ª) Normativa de la UE

→Obligatoria / Directivas/ mejorables por el país

2ª) Constitución Española

→Derechos laborales (huelga, salario, convenio, etc)

3ª) Tratados internacionales

→Convenios de la OIT /ratificados por el país

• Orgánicas

Tipos: ←

4ª) Leyes

→Desarrollan la constitución (el Estatuto)

• Ordinarias

• Real Decreto-legislativo

5ª) Reglamentos

→Real Decreto/ aprueba el Gobierno

• Real Decreto-Ley

6ª) Convenios colectivos

→Pacto privado sindicatos y empresarios

7ª) Contrato de trabajo

→ Pacto privado trabajador y empresario

8ª) Usos y costumbres

→ Ninguna norma / costumbre local y profesional

1º Normativa de la UE. Por ejemplo en materia de PRL en el año 1989 se aprobó una Directiva y se dio un plazo para que los países la trasladasen a sus leyes internas. Así fue como en España apareció la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en 1995, pues se trata de una Directiva europea que se ha convertido en una ley interna.

2º Constitución Española : es la principal norma a nivel interno. En materia laboral se reconocen algunos derechos laborales tales como derecho a la huelga, a la libertad sindical, a negociar convenios colectivos, a la seguridad social, a una política de empleo, a la seguridad e higiene en el trabajo, etc.

3º Tratados Internacionales: los que apruebe España pasan a formar parte de la normativa interna. Pero en primer lugar deben de ser ratificados por nuestro país. Se diferencia de la normativa de la UE en que ésta se aplica directamente desde que pertenecemos a la UE, mientras que los tratados internacionales hay que ratificarlos.

4º Leyes:

- Leyes Orgánicas: desarrolla los derechos fundamentales de la Constitución entre ellos el derecho a la huelga y el derecho a la libertad sindical. Al ser derechos más importantes se exige una mayoría absoluta para aprobarlas , o sea, la mitad más uno de todos los diputados (176 sobre 350).
- Leyes Ordinarias: las que desarrollan el resto de derechos. Para aprobarlas solo hace falta más votos a favor que en contra.
- Real Decreto-Legislativo: se encarga de unificar varias leyes en una sola. El Estatuto de los Trabajadores es una ley con forma de Real Decreto Legislativo.
- Real Decreto-Ley: es aprobado por el Gobierno en caso de urgente necesidad, pero después tienen que ser convalidado por el Congreso. Suele ser una forma de aprobar leyes cuando el Gobierno tiene mayoría absoluta y sabe que después el Congreso lo va a ratificar.

5º Reglamentos: su función es concretar más aún las leyes, digamos que redactan la letra pequeña de las leyes. Los más conocidos son el Real Decreto, que apruebe el Consejo de Ministros (el Gobierno), y la Orden Ministerial, que apruebe un ministro concreto. Por ejemplo el RD 2720/98 sobre contratos temporales.

6º Convenios Colectivos: la Constitución establece el derecho de los sindicatos y los empresarios a negociar sus condiciones de trabajo. Por tanto, son un pacto privado pero que tiene fuerza de una norma. La relación entre la ley y el convenio suele ser que la ley (el Estatuto de los Trabajadores) establece un mínimo y luego deja la posibilidad de que el convenio lo mejores. Por ejemplo , las vacaciones en el artículo 38 del Estatuto de los trabajadores establece un mínimo de 30 días naturales al año. También puede ocurrir que la ley delegue al convenio, por ejemplo, la duración del periodo de prueba la decidirá el convenio.

7º Contratos de Trabajo: el contrato no aparece como fuente hasta ahora. Ello se debe a que el contrato está sujeto a todas las normas anteriores. Debe de respetar todas las normas anteriores. El contrato si que puede mejorar lo que establece la ley y el convenio.

8º Usos y Costumbres: la costumbre se trata de una norma de conducta que aparece por una práctica social reiterada y constante y que es aceptada por la comunidad. Solo se aplica si no hay ninguna norma que se aplique a ese caso concreto. Ha de ser una costumbre **local y profesional**, por ejemplo el lugar y el pago del salario será según la costumbre.

A) Principios de aplicación de las fuentes.

Si hay dos o más fuentes que se puedan aplicar a un caso concreto, ¿cómo sabremos cuál de ellas aplicar? Para ello recurrimos a los principios de aplicación de las fuentes del derecho:

Principios de aplicación de las fuentes

Ppio. de jerarquía normativa → Normas superiores por encima de inferiores

Ppio. de norma mínima → Las superiores marcan mínimos que inferiores pueden mejorar

Ppio. Condición más beneficiosa → El contrato mejore Estatuto o convenio

Ppio. Norma más favorable → Dos normas del mismo rango, aplica la más beneficiosa

Ppio. Irrenunciabilidad de derechos → No se puede pactar renunciar a sus derechos

Ppio. "indubio pro operario" → En caso de duda, a favor del trabajador

1.Ppio. de jerarquía normativa: las normas **superiores** están por encima de las normas **inferiores** por lo que las inferiores no pueden contradecirlas. Ejemplo: una ley no puede contradecir la Constitución.

2.Ppio. de norma mínima: complementa a la jerarquía normativa. Significa que las normas superiores **marcan unos mínimos que las normas inferiores NO** pueden empeorar **pero si mejorar**. Ejemplo si la ley establece un mínimo de 30 días de vacaciones, un convenio colectivo, que es inferior, podría mejorar ese mínimo.

3.Ppio de condición más beneficiosa: si el **contrato pactase** una condición más beneficiosa para el trabajador de lo que dicen las leyes o el convenio, **o si la empresa reconociese una mejora voluntaria** a los trabajadores (tanto por escrito como si lo ofrece sin ser mera tolerancia) se aplicarían estas condiciones mas beneficiosas a los trabajadores antes que otras normas.

4.Ppio de norma más favorable: si se pueden aplicar **dos normas del mismo rango**, se aplicará la que sea más beneficiosa en su conjunto para el trabajador. Por ejemplo, si se pueden aplicar dos convenios estatales , se aplicaría el más favorable en cómputo anual.

5.Ppio de irrenunciabilidad de derechos: los trabajadores **NO pueden pactar** que van a **renunciar** a sus derechos que les conceden las leyes o el convenio. Ejemplo no pueden pactar que renuncian al salario o a las vacaciones.

6.Ppio de "indubio pro operario": es una expresión latina que quiere decir que **en caso de duda** las normas se **interpretan a favor del trabajador**. Por ejemplo, en el finiquito van incluidas las pagas extras. Como la ley no indica si van incluidas o no, se interpreta que si lo están.

Este apartado se encuentra regulado en *el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* en el **TITULO I. Relación individual de trabajo en el artículo 3.**

4.Derechos y Deberes laborales

La Constitución y el Estatuto de los Trabajadores en **sus artículos 4 y 5** señalan los derechos y las obligaciones que tienen los trabajadores en materia laboral. Los clasificaremos en derechos colectivos y derechos individuales.

| Derechos colectivos | Derechos individuales | Deberes laborales |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sindicación ➤ Huelga ➤ Convenios ➤ Conflicto colectivo ➤ Reunión ➤ Participar en la empresa | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Elegir profesión ➤ Ocupación efectiva ➤ Ascensos ➤ Acudir a exámenes ➤ Elegir turno de trabajo (estudios oficiales) ➤ Igualdad y no discriminación ➤ Intimidación y dignidad ➤ Descanso ➤ Remuneración | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Actuar de buena fe ➤ Actuar con diligencia ➤ Mejora de la productividad ➤ No competencia desleal ➤ Medidas de prevención ➤ Cumplir órdenes e instrucciones del empresario |

IMPORTANTE. Mirar los artículos 4 y 5 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 4.DERECHOS COLECTIVOS

1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

- a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- b) Libre sindicación.
- c) Negociación colectiva.
- d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- e) Huelga.
- f) Reunión.
- g) Información, consulta y participación en la empresa.

DERECHOS INDIVIDUALES

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

- a) A la ocupación efectiva.

- b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.
- c) A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.
- d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.
- e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

ARTICULO 5.DEBERES LABORALES.

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley.
- e) Contribuir a la mejora de la productividad.
- f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

En caso de incumplimiento de estos deberes la empresa podrá **sancionar** al trabajador o incluso **despedirlo**.

5.El poder de dirección y disciplinario de la empresa.

A) Poder de dirección y de vigilancia.

La empresa tiene la facultad de poder dictar las instrucciones a los trabajadores, tal como vimos en el apartado anterior, siempre que sean legales y no supongan un daño para el trabajador o bien afecten a su vida privada o atenten contra su dignidad. Pero además tiene el poder de vigilancia sobre los trabajadores para controlar si están cumpliendo con sus obligaciones. **Este poder de vigilancia** se manifiesta en **4 aspectos**, los cuales han sido interpretados por el Tribunal Constitucional para fijar los límites de cuando se vulnera el derecho a la intimidad:



1.Registros: en el caso de que se tenga la **seguridad o se sospeche** que un trabajador ha realizado **un robo**, se podrá registrar al propio trabajador, su taquilla o sus objetos personales (bolsos, carteras, incluso vehículo), con el fin de preservar el patrimonio de la empresa o de otros trabajadores. Para ello, se respetará al máximo su dignidad e intimidad, y se contará con la **presencia de un representante de los trabajadores o bien otro trabajador**.

2.Vigilancia por cámaras: se podrá vigilar mediante cámaras en los **lugares de trabajo**. no así en las zonas de descanso, vestuarios , comedores o servicios. Las cámaras irán desprovistas de audio, de manera que sólo se podrá grabar imagen.

Según el Tribunal Constitucional los trabajadores deben estar **informados** : a) de que existen cámaras y sistemas de videovigilancia , b) de su ubicación (no sean ocultas), c) pero no es preciso informar de que tengan un fin disciplinario.(se sobreentiende).

El uso debe ser **proporcional** , usarlas si no se puede obtener la información de otra manera, y se vaya a conseguir la información necesaria y los mínimos perjuicios.

3.Vigilancia del correo electrónico y uso de ordenadores: el Tribunal Supremo interpreto en 2007 que la empresa podría vigilar el uso que los trabajadores hacen tanto de los ordenadores como del correo electrónico de la empresa.

Se debe **advertir previamente a los trabajadores** de que su equipo informático podrá ser revisado cuando la empresa tenga indicios evidentes y claros de que está haciendo un uso inadecuado. Para ello, la empresa debe contar con una copia firmada por los trabajadores por las normas de uso, su vigilancia y posibles sanciones.

Además deberá estar presente un **testigo**, preferentemente un representante de los trabajadores.

4.Vigilancia de la situación sanitaria : cuando los trabajadores estén de **baja laboral**, por accidente o enfermedad, la empresa podrá vigilar sus situación sanitaria a través de reconocimientos médicos realizados por **personal medico** de la propia empresa. Ello no sustituye la facultad de la seguridad social o la mutua de dar los partes de alta o baja, aunque la **empresa puede denunciar** ante la Inspección Médica.

B)Poder disciplinario

La **empresa** además de **dictar órdenes y vigilar** puede **sancionar** →

**Poder
Disciplinario**

Los convenios colectivos →establecen las **conductas** que pueden **ser sancionadas**

→y el tipo de **sanción**

(nunca reducción del sueldo, pérdida de vacaciones o descanso)

→ Los trabajadores podrán reclamar ante el Juzgado

→ Las faltas prescriben y la empresa ya no podrá alegar

Faltas leves → 10 días
Faltas graves → 20 días
Faltas muy graves → 60 días

¿Qué conductas concretas pueden ser sancionadas?

La ley remite a los convenios colectivos para que establezcan que conductas se van a considerar como **faltas leves, faltas graves y faltas muy graves**. Por tanto, si un trabajador ha incumplido una norma para ser sancionado hay que consultar cada convenio.

Si un trabajador comete una falta leve, grave o muy grave, los convenios también señalan el tipo de sanciones que llevan aparejadas, si bien nunca podrán conllevar una reducción de sueldo, la pérdida de vacaciones o de descanso obligatorio. Si el trabajador no está conforme con la sanción, podrá reclamar ante el Juzgado en el plazo de 20 días hábiles.

La ley también señala que las faltas prescriben, o sea, cuando haya pasado un plazo la empresa ya no podrá alegar que se produjo una falta. Los plazos de prescripción son: las faltas leves a los 10 días, las graves a los 20 días, las muy graves a los 60 días, desde que el empresario sabe que se cometieron. En todo caso, a los 6 meses desde que se cometieron aunque la empresa no lo supiera.

Por ejemplo, el convenio del metal señala que las faltas de puntualidad no justificadas (llegar tarde) de hasta 3 veces en un mes será falta leve, entre 4 y 10 será falta grave, y más de 10 veces en 6 meses o de 20 veces al año será falta muy grave. Las sanciones son: por falta leve amonestación por escrito; por falta grave o amonestación por escrito y/o suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días; por falta muy grave, amonestación por escrito y/o suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días y/o despido. Cuando existen varias posibles sanciones la empresa elegirá la más conveniente.

6.Los Tribunales Laborales

En este apartado señalamos que órganos judiciales existen en el ordenamiento español:

| | | | | |
|---|--|---|---|--|
| JS | TSJ | AN | TS | TC |
| Juzgado de lo Social | Tribunal Superior de Justicia | Audiencia Nacional | Tribunal Supremo | Tribunal Constitucional |
| Juzgado básico 1º órgano judicial al que se acude en materia laboral | Recursos contra sentencias y resoluciones sindicales | Materia sindical colectiva que traspasan una comunidad autónoma | Un recurso de casación contra sentencias de los TSJ o Audiencia | No tribunal laboral Materias y derechos de la Constitución No discriminación |

1º Juzgado de lo Social: a nivel provincial. Primer órgano al que se acude.

2º Tribunal Superior de Justicia: resuelve los recursos de suplicación contra las sentencias de los Juzgados de lo Social. También resuelve materias sindicales y las reclamaciones frente a un E.R.E. Hay uno por comunidad autónoma (salvo Andalucía que hay dos).

3º Audiencia Nacional: resuelve materias de tipo sindical o colectivas que traspasan una comunidad autónoma.

4º Tribunal Supremo: contra las sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia y de la Audiencia Nacional se puede interponer un recurso de casación al Tribunal Supremo, así como para unificar doctrina de distintos TSJ que se contradigan.

5º) Tribunal Constitucional: No se trata de un tribunal laboral, ya que interpreta todas las materias que tienen que ver con la Constitución. Sin embargo, existen algunos artículos de la Constitución que tratan los temas laborales y que deben ser interpretados por este tribunal, así como también interpreta otros derechos fundamentales que están presentes en el trabajo: intimidación, no discriminación...