

PROMETO

Unidad 4: Relación laboral y convenio colectivo

Sesión 9 – Relación laboral, fuentes y jerarquía normativa

El marco jurídico de la relación laboral en España

La relación laboral constituye el núcleo esencial del Derecho del Trabajo, y entender su naturaleza es fundamental para cualquier profesional, tanto si ocupa el rol de trabajador como si gestiona equipos o empresas. En España, este vínculo jurídico se define por la prestación voluntaria de servicios retribuidos por cuenta ajena y bajo la dirección de otra persona o empresa, de acuerdo con el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Cada relación laboral descansa sobre cinco elementos esenciales que deben coexistir:

Prestación personal de servicios

el trabajo debe ser realizado directamente por la persona contratada; no puede delegarse en terceros.

Voluntariedad

nadie puede ser obligado a trabajar; toda relación laboral requiere consentimiento.

Retribución

el salario es la contraprestación económica que el empleador paga por los servicios prestados.

Dependencia

el trabajador se encuentra bajo las órdenes y organización del empleador, quien fija horarios, tareas y supervisa la ejecución.

Ajenidad

los resultados del trabajo y los riesgos económicos pertenecen al empresario; el trabajador no asume pérdidas ni participa directamente en los beneficios.

Estos cinco elementos son los que permiten distinguir un contrato laboral auténtico de una relación mercantil o de autónomos. Cuando en la práctica se dan todos estos rasgos —aunque el contrato diga lo contrario—, la relación es laboral "de facto". Este principio es esencial para identificar casos de falsos autónomos, una práctica sancionada por la legislación laboral y fiscal.

Las fuentes del derecho laboral

El sistema jurídico laboral se apoya en un conjunto jerarquizado de fuentes normativas, que establecen las reglas aplicables a cada relación de trabajo. Estas fuentes se organizan en distintos niveles:

Fuentes Principales

- **La Constitución Española (CE):** es la norma suprema y reconoce el derecho al trabajo (art. 35) y a la negociación colectiva y huelga (art. 37).
- **El Estatuto de los Trabajadores (ET):** aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, es la norma básica que regula los derechos y obligaciones laborales generales.

Fuentes Complementarias

- **Los convenios colectivos:** acuerdos pactados entre representantes de trabajadores y empresarios que adaptan las condiciones laborales a cada sector o empresa.
- **El contrato individual de trabajo:** concreta las condiciones específicas de cada relación personal.
- **Otras fuentes complementarias:** leyes especiales, reglamentos, directivas europeas y la jurisprudencia de los tribunales.

Jerarquía normativa y principio de norma más favorable

Cuando varias normas regulan una misma materia, puede surgir conflicto entre ellas. Para resolverlo, se aplica el principio de jerarquía normativa: Constitución y tratados internacionales > Leyes y reglamentos > Convenios colectivos > Contrato individual.

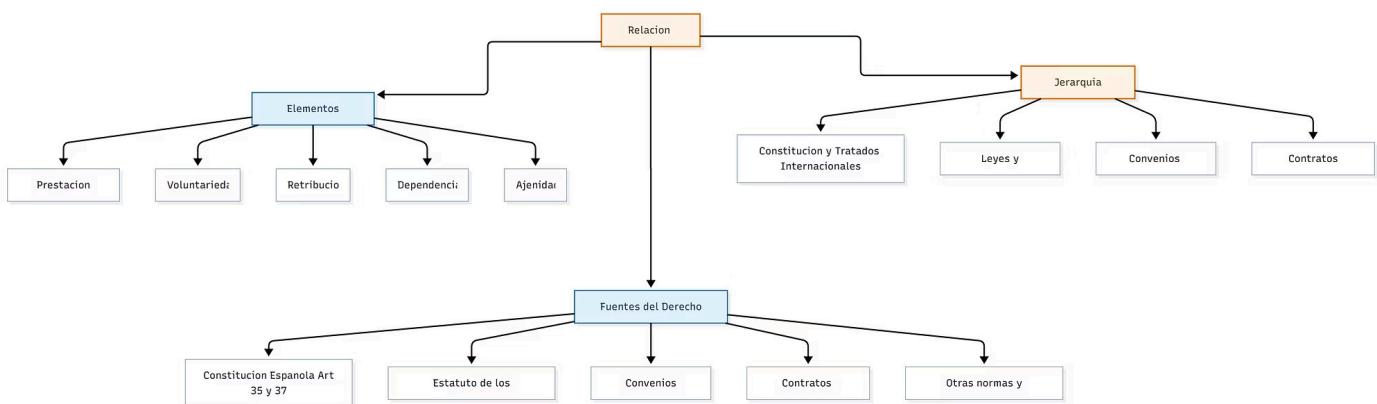
Sin embargo, en el Derecho Laboral existe una regla excepcional: el principio de norma más favorable al trabajador o principio pro operario. Este principio implica que, en caso de conflicto, prevalece siempre la norma que otorgue mayor beneficio o protección a la persona trabajadora, incluso si se encuentra en un nivel inferior de la jerarquía.

Por ejemplo, si un convenio mejora el salario mínimo fijado por la ley, esa mejora debe aplicarse, aunque la ley sea jerárquicamente superior. Este principio resume la finalidad protectora del Derecho del Trabajo, que no busca la igualdad formal entre las partes —pues la relación laboral es asimétrica—, sino equilibrar el poder económico del empleador y la vulnerabilidad del trabajador.



Esquema Visual: Fuentes y jerarquía de la relación laboral

El siguiente esquema representa los elementos esenciales de la relación laboral, las fuentes normativas que la regulan y su orden jerárquico.



- ⓘ **Interpretación del esquema:** El bloque superior muestra los cinco pilares que definen si existe una relación laboral auténtica. En el nivel medio se representan las distintas fuentes del Derecho Laboral. Finalmente, el bloque inferior ilustra la jerarquía normativa, donde las normas superiores establecen límites, pero siempre bajo el criterio de aplicar la disposición más favorable al trabajador.



Caso de Estudio: Deliveroo y los "falsos autónomos"

Contexto:

Durante años, plataformas digitales como Deliveroo, Glovo o Uber Eats clasificaban a sus repartidores ("riders") como autónomos, eludiendo la aplicación del Estatuto de los Trabajadores y evitando cotizaciones a la Seguridad Social. Los riders, sin embargo, trabajaban con horarios, rutas y condiciones impuestas por la empresa a través de una aplicación móvil.

Estrategia judicial:

En 2019, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social presentó varias demandas por "falsos autónomos". El caso llegó al Tribunal Supremo, que debía decidir si existía una relación laboral o una prestación de servicios autónoma. El Tribunal analizó los elementos de dependencia y ajenidad, considerando factores como:

Control algorítmico

El control del algoritmo sobre los horarios y pedidos.

Falta de autonomía

La falta de autonomía real para fijar precios o clientes.

Medios empresariales

El uso de medios (app, marca, uniformes) proporcionados por la empresa.

Resultado:

En septiembre de 2020, el Tribunal Supremo dictó sentencia (STS 805/2020), confirmando que los repartidores de Deliveroo eran trabajadores asalariados, no autónomos. La empresa tuvo que regularizar su situación y cotizar retroactivamente a la Seguridad Social.

Esta sentencia sentó las bases de la "Ley Rider" (Real Decreto-ley 9/2021), que obliga a las plataformas digitales a contratar a sus repartidores como empleados.

Relevancia práctica

El caso Deliveroo ilustra cómo los principios jurídicos de dependencia y ajenidad permiten identificar relaciones laborales ocultas bajo contratos mercantiles, garantizando los derechos de las personas trabajadoras frente a nuevas formas de precariedad digital.



Herramientas y Consejos para tu Futuro Profesional

1 Consulta tu convenio colectivo

siempre antes de firmar un contrato. Puedes hacerlo fácilmente en el Buscador de Convenios del Ministerio de Trabajo. Allí podrás encontrar condiciones salariales, horarios, vacaciones o pluses específicos que complementan al Estatuto de los Trabajadores.

2 Aplica el principio de norma más favorable

Si existen diferencias entre lo que dice tu contrato, el convenio o el Estatuto, prevalece la opción más ventajosa para ti. Este principio te protege ante cláusulas abusivas o ilegales.

3 Verifica tus derechos en fuentes oficiales

- **Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015)**: base legal fundamental.
- **Portal "Tu Seguridad Social"**: para comprobar cotizaciones y afiliación.
- **Sede electrónica del SEPE**: información sobre contratos, prestaciones y desempleo.

4 Identifica si tu contrato oculta una relación laboral real

Si trabajas bajo instrucciones, con horario fijo, materiales ajenos y sin asumir riesgo económico, tienes derecho a ser reconocido como trabajador por cuenta ajena. En caso de duda, puedes acudir a un sindicato o presentar denuncia ante la Inspección de Trabajo.

5 Mantente al día de las actualizaciones normativas

Las relaciones laborales evolucionan con rapidez (por ejemplo, la reforma laboral de 2021 o la "Ley Rider"). Sus cambios afectan directamente a los tipos de contrato, subcontratación y derechos colectivos.

Mitos y Realidades del Derecho Laboral

MITO

"El contrato de trabajo es lo único que regula la relación laboral."

→ **FALSO.** El contrato es solo una parte del marco jurídico. Las condiciones laborales se rigen también por el Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos y la Constitución. Un contrato nunca puede contradecir o empeorar lo que establecen estas normas superiores.

MITO

"Si en el contrato pone que soy autónomo, no puedo reclamar derechos laborales."

→ **FALSO.** Lo que importa no es el nombre del contrato, sino la realidad de la relación. Si existe dependencia y ajenidad, los tribunales pueden declarar que hay relación laboral, aunque la empresa te haya hecho firmar un contrato de servicios.

REALIDAD

"Siempre se aplica la norma más favorable al trabajador."

Este principio protector garantiza que, ante cualquier conflicto normativo, la persona trabajadora recibe la opción que mejor defienda sus derechos, reforzando el carácter social del Derecho del Trabajo.

Resumen Final para el Examen

- **Relación laboral:** prestación personal, retribuida, voluntaria, dependiente y ajena.
- **Fuentes del derecho:** Constitución, Estatuto de los Trabajadores, convenios colectivos y contrato individual.
- **Jerarquía normativa:** Constitución > Leyes > Convenios > Contrato.
- **Principio pro operario:** prevalece siempre la norma más favorable al trabajador.
- **Caso Deliveroo:** ejemplo de aplicación del principio de ajenidad y dependencia frente a los falsos autónomos.

Sesión 10 – El convenio colectivo y sus funciones

El poder normativo del convenio colectivo

El convenio colectivo es el instrumento central de la negociación laboral en España. Representa la voz equilibrada entre dos partes: los trabajadores, a través de sus representantes sindicales, y los empresarios, mediante sus organizaciones patronales. El resultado de esa negociación no es un simple acuerdo privado, sino una norma jurídica con fuerza vinculante, que complementa y mejora la legislación general –especialmente el Estatuto de los Trabajadores (ET)– para adaptarla a la realidad de cada sector o empresa.

¿Qué es exactamente un convenio colectivo?

Se trata de un acuerdo escrito, fruto de la negociación entre las partes sociales, que regula condiciones concretas de trabajo y de empleo: desde el salario base hasta los permisos retribuidos, los pluses, las vacaciones o la clasificación profesional. Su legitimidad está reconocida por el artículo 37 de la Constitución Española, que garantiza el derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios. En otras palabras: lo pactado en un convenio se convierte en norma laboral obligatoria.

Funciones principales del convenio colectivo

Los convenios cumplen cuatro grandes funciones:

Adaptar la ley a la realidad

Adaptar la ley a la realidad del sector o empresa. El Estatuto de los Trabajadores establece un marco general aplicable a todos los sectores. Sin embargo, las necesidades de una fábrica automovilística no son las mismas que las de un hospital o una agencia de publicidad. El convenio permite personalizar la norma a las características productivas de cada ámbito.

Mejorar las condiciones legales

Mejorar las condiciones legales mínimas. Por su naturaleza protectora, el Derecho Laboral permite que los convenios amplíen los derechos reconocidos por la ley, pero nunca los reduzcan. Por ejemplo, un convenio puede fijar una jornada inferior a la legal (35 horas semanales en lugar de 40) o un salario mínimo superior al general.

Regular aspectos organizativos

Regular aspectos organizativos. Los convenios no solo tratan sobre dinero. Establecen normas de organización interna: turnos, horarios, categorías profesionales, vacaciones, ascensos, licencias o sistemas de evaluación. Su objetivo es garantizar la estabilidad y la previsibilidad en las relaciones laborales.

Prevenir y resolver conflictos

Prevenir y resolver conflictos laborales. Al ser fruto del acuerdo entre ambas partes, los convenios reducen la conflictividad social. También crean procedimientos de mediación y arbitraje, evitando recurrir a huelgas o demandas judiciales para resolver discrepancias.

Tipos de convenios según su ámbito

El sistema español distingue tres grandes tipos de convenios:

1 Convenio de empresa o grupo

Regula condiciones específicas dentro de una sola organización. Permite una negociación directa y flexible, ajustada a su realidad productiva.

2 Convenio sectorial

Abarca a todas las empresas y trabajadores de un mismo sector (por ejemplo, hostelería, construcción, banca o sanidad). Es el más habitual y garantiza homogeneidad en condiciones básicas dentro de cada ámbito profesional.

3 Convenios de ámbito territorial

Extienden sus efectos a un territorio concreto o a todo el país, proporcionando marcos mínimos comunes que luego pueden ser mejorados por convenios inferiores.

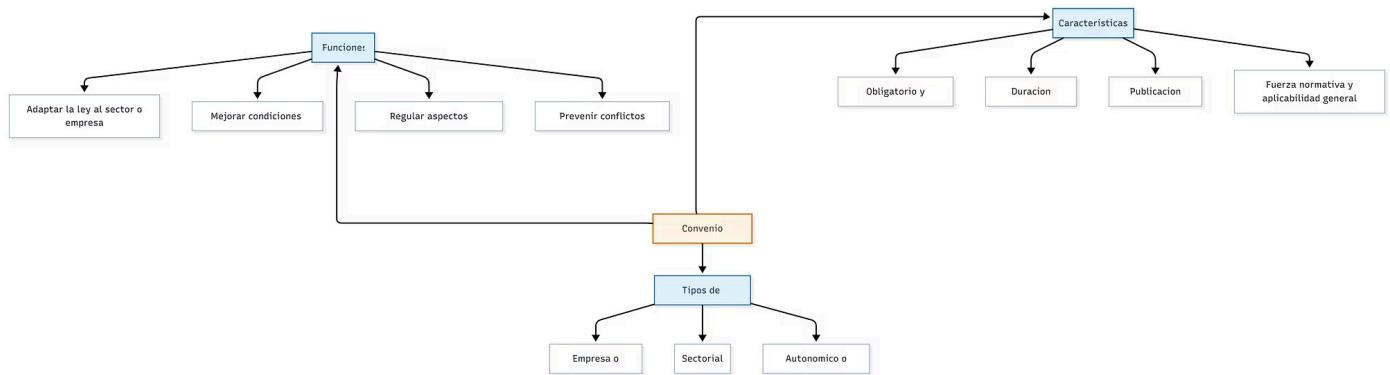
Características esenciales

- **Obligatoriedad:** una vez publicado oficialmente, el convenio es de cumplimiento obligatorio para todos los trabajadores y empresas del ámbito que cubre, incluso si no participaron directamente en la negociación.
- **Temporalidad:** cada convenio tiene una duración pactada (generalmente entre uno y cuatro años), pero mantiene su vigencia mientras no sea sustituido por otro (ultraactividad).
- **Publicación oficial:** para adquirir validez, debe registrarse y publicarse en el BOE o en el boletín autonómico o provincial correspondiente.
- **Fuerza normativa:** tiene rango jurídico; sus cláusulas se aplican directamente y prevalecen sobre cualquier acuerdo individual menos favorable.

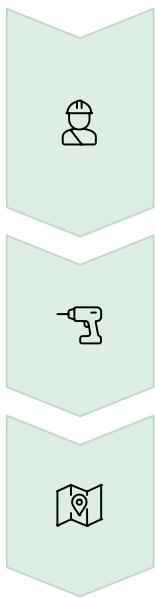
En suma, el convenio colectivo es la herramienta que equilibra el poder entre empleador y trabajador, democratizando las relaciones laborales y asegurando que las reglas del juego sean claras, justas y proporcionales.

Esquema Visual: Estructura y funciones del convenio colectivo

El siguiente diagrama resume las funciones, tipos y características esenciales de los convenios colectivos.



Tipos de Convenio



Empresa o Grupo



Condiciones específicas de una organización

Sectorial



Todo un sector económico

Autonómico o Estatal



Ámbito territorial amplio

Características



Obligatorio y vinculante



Duración limitada



Publicación oficial



Fuerza normativa

Interpretación del esquema: El bloque superior refleja las funciones estratégicas del convenio, mientras que los niveles intermedios y finales detallan su tipología y sus características legales. En conjunto, el convenio actúa como puente entre la ley general y la realidad laboral específica, garantizando seguridad jurídica y condiciones equilibradas.

Caso de Estudio:

Convenio de la Hostelería en Baleares

Contexto:

El sector turístico y hostelero en las Islas Baleares representa una de las principales fuentes de empleo y PIB de la región, pero también uno de los más afectados por la temporalidad y la estacionalidad. Las largas jornadas, los bajos salarios y la falta de descanso eran fuentes constantes de conflicto laboral.

Estrategia:

Ante esta situación, las organizaciones sindicales (UGT y CCOO) y la patronal del sector negociaron el Convenio Colectivo de Hostelería de Baleares, un modelo pionero en España por su nivel de protección al trabajador. El convenio incluyó medidas concretas:

Incremento salarial

Incremento salarial superior al IPC, con revisiones automáticas anuales.

Regulación de descansos

Regulación de los tiempos de descanso y limitación de las jornadas durante la temporada alta.

Pluses específicos

Pluses específicos por nocturnidad, penosidad o trabajo en festivos.

Planes de formación

Planes de formación continua y reconocimiento de categorías profesionales.



Cláusulas de igualdad

Cláusulas de igualdad de género y prevención de acoso laboral.

Resultados:

Desde su entrada en vigor, el convenio ha conseguido:

- Reducir la conflictividad laboral y el número de huelgas.
- Mejorar los niveles de satisfacción y retención del personal.
- Elevar la calidad del servicio turístico, al vincular las mejoras laborales con la profesionalización del sector.

Conclusión

El caso balear demuestra cómo la negociación colectiva puede transformar un sector completo, equilibrando la competitividad empresarial con la dignificación de las condiciones de trabajo. Es un ejemplo de cómo los convenios bien diseñados crean valor social y económico al mismo tiempo.



Herramientas y Consejos para tu Futuro Profesional

Consulta siempre el convenio aplicable

antes de firmar un contrato. El convenio define tu salario base, jornada, vacaciones y complementos. Puedes localizarlo fácilmente en el Buscador de Convenios Colectivos del BOE o en la web del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Conoce los pluses y complementos

que te corresponden. Muchos convenios contemplan conceptos retributivos adicionales:

- Plus de nocturnidad.
- Pluses de toxicidad o peligrosidad.
- Pagas extraordinarias o complementos de productividad.

Estos conceptos pueden suponer un incremento relevante de tu salario final.

Atiende a la vigencia del convenio

Verifica siempre la fecha de entrada en vigor y duración. Si ha expirado, puede seguir aplicándose por ultraactividad, hasta que se firme uno nuevo.

Participa en la vida sindical

o representativa de tu empresa. Los delegados de personal y comités de empresa son quienes negocian las condiciones laborales. Entender cómo funciona la representación colectiva te permitirá defender tus derechos y contribuir a mejoras futuras.

Compara convenios

si trabajas en sectores afines. No todos los sectores tienen las mismas condiciones. Por ejemplo, un administrativo en el convenio de oficinas y despachos puede tener salarios distintos al del convenio de comercio. Conocer esta información te da mayor capacidad de negociación individual.

Mitos y Realidades sobre los Convenios Colectivos

MITO

"El convenio colectivo es solo una recomendación."

→ **FALSO.** Los convenios colectivos tienen fuerza de ley. Lo que se pacta en ellos es obligatorio y exigible judicialmente tanto para la empresa como para los trabajadores.

MITO

"El convenio solo afecta a los afiliados al sindicato que lo negocia."

→ **FALSO.** Una vez publicado en el boletín oficial, el convenio se aplica a todos los trabajadores y empresas del ámbito que regula, independientemente de su afiliación.

REALIDAD

"Los convenios pueden mejorar el Estatuto de los Trabajadores."

Esta es precisamente su función principal: adaptar la ley a la realidad del sector y elevar el estándar de protección laboral. Ningún convenio puede empeorar lo que establece la ley, pero sí ampliar derechos y beneficios.

REALIDAD

"El convenio debe registrarse y publicarse para tener validez."

Solo tras su inscripción en el registro oficial y publicación en el BOE o boletín correspondiente, el convenio entra en vigor y adquiere fuerza vinculante.

Resumen Final para el Examen

- **Convenio colectivo:** acuerdo entre representantes de trabajadores y empresarios con fuerza de norma.
- **Funciones:** adaptar la ley, mejorar condiciones, regular aspectos organizativos y prevenir conflictos.
- **Tipos:** empresa, sectorial y territorial (autonómico o estatal).
- **Características:** obligatorio, temporal, registrado y publicado oficialmente.
- **Caso de estudio (Baleares):** demuestra cómo la negociación colectiva mejora salarios y estabilidad en sectores de alta temporalidad.
- **Regla de oro:** el convenio nunca puede empeorar la ley, solo igualarla o superarla en beneficio del trabajador.