

Síntesis conceptual

Asignatura: Itinerario Personal para la Empleabilidad I
Unidad: 4. Condiciones laborales I

Resumen

Toda relación laboral debe regirse bajo unos principios y unas normas uniformes y prestablecidas, las cuales se encuentran englobadas en el **Derecho del Trabajo**. En lo referido a sus **principios**, su inspiración fundamental es el reconocimiento de la posición de inferioridad del trabajador frente al empresario, lo que genera que se le ofrezca una mayor protección. A partir de este principio protector, se constituyen otros como el principio *in dubio pro operario* o el principio de irrenunciabilidad de derechos.

Con respecto a las **fuentes del derecho laboral**, habrá que diferenciar entre internas o nacionales y externas o internacionales. Siguiendo el orden que establece la **jerarquía normativa**, las más destacadas son el derecho comunitario, la Constitución española, los tratados internacionales, las leyes, los reglamentos, los convenios colectivos, los contratos y los usos y costumbres profesionales.

Hay que tener presente que el Derecho Laboral regula tanto las **relaciones laborales** como las no laborales. En esta última categoría se encuentran las prestaciones obligatorias, los trabajos a título amistoso, de benevolencia o buena vecindad, el funcionariado, el trabajo autónomo, los trabajos entre familiares, los representantes de comercio y ciertos transportistas. La relación laboral conlleva una asunción de **derechos y obligaciones** por parte de todos los intervinientes. Tanto la **Inspección de Trabajo** como la **jurisdicción social** son dos elementos que aseguran el cumplimiento de derechos y normas y la resolución de conflictos en el ámbito laboral.

Los trabajadores tienen derecho a la participación y representación en la empresa, a través de:

- **Representación unitaria** mediante delegados de personal (cuando la empresa tenga menos de 50 trabajadores) y comités de empresa (cuando la organización cuente con más de 50 trabajadores).
- **Representación colectiva sindical** de los trabajadores afiliados a un sindicato. Los sindicatos se organizan por actividades profesionales o ramas de producción y disponen de secciones sindicales y delegados sindicales.

Los representantes de los trabajadores estarán protegidos por una serie de garantías dirigidas a evitar que se tomen represalias contra ellos por el ejercicio de su actividad de representación. Teniendo en cuenta todo lo anterior, empresarios y trabajadores establecen la **negociación colectiva** para alcanzar acuerdos que regulen sus relaciones laborales. Dichos acuerdos se recogen en los **convenios colectivos**. Si hubiera un conflicto laboral colectivo, se podrán adoptar medidas de presión como la huelga y el cierre patronal.

Conceptos fundamentales

- **Derecho laboral:** rama del Derecho que tiene como misión regular todo lo concerniente a las relaciones laborales, es decir, el modo en el que se vinculan trabajadores y empleadores durante todo el proceso que conlleva el trabajo.
- **Convenio colectivo:** acuerdo suscrito por los representantes de los trabajadores y los empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad. Su particularidad reside en que, aunque es un acuerdo privado, tiene fuerza de ley. Todos los afectados dentro del ámbito de aplicación deben cumplirlo.
- **Derecho comunitario:** normas aplicables a todos los Estados miembros de la Unión Europea. Se sitúa en un nivel superior al derecho nacional y está compuesto por el derecho originario y el derecho derivado.
- **Relación laboral ordinaria:** vínculo entre empleado y empleador que se caracteriza por desarrollarse de forma voluntaria, personalista, dependiente, remunerada y por cuenta ajena.
- **Sindicatos:** asociaciones de trabajadores que tienen como finalidad original la protección de los derechos laborales de los miembros que los componen, así como la mejora de sus condiciones de trabajo y su situación socioeconómica.
- **Secciones sindicales:** son constituidas por los sindicatos en el ámbito de la empresa o centro de trabajo para la representación de sus trabajadores. Pueden participar en la negociación colectiva y estarán representadas por los delegados sindicales, cuando corresponda.
- **Negociación colectiva:** mecanismo clave del diálogo social, consistente en un proceso voluntario de interlocuciones entre los representantes de las empresas y los de los trabajadores, destinado a alcanzar acuerdos para regular sus relaciones laborales. Dichos acuerdos se recogen en los convenios colectivos.
- **Conflicto colectivo:** manifestación de las discrepancias laborales entre los empresarios y un grupo más o menos amplio de trabajadores, que afecta a los intereses generales de estos últimos.
- **Huelga:** cesación de la prestación de trabajo llevada a cabo de forma colectiva y concertada por los trabajadores. El ejercicio del derecho de huelga es reconocido individualmente, aunque se ejerce de forma colectiva.
- **Cierre patronal:** suspensión colectiva del trabajo y clausura del centro laboral por decisión del empresario. Se podrá llevar a cabo en caso de huelga o por irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concurren las circunstancias habilitantes.
- **Mediación:** se trata de una negociación asistida por un tercero. Las partes intentan buscar una solución al conflicto conjuntamente y el mediador solo interviene para facilitar la comunicación entre estas.
- **Conciliación:** se involucra a un tercero que intenta ayudar a las partes a resolver el conflicto con una participación activa, ya sea proponiendo soluciones o facilitando el acercamiento de posturas y la comunicación.
- **Arbitraje:** las partes deciden contar con un tercero imparcial para que solucione el conflicto. Por tanto, lo que decida este árbitro será vinculante para los involucrados.