

TEMA 1 EL DERECHO DEL TRABAJO

I. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO

El ser humano es un ser social, como tal, necesita de unas normas que regulen su convivencia, para ello surge el Derecho, que se define como un conjunto de leyes que regulan la vida en todos sus aspectos (más adelante veremos quien elabora esas leyes y qué forma adoptan).

Las ramas o especialidades del Derecho son:

- **Civil:** regula las relaciones entre personas. Por ejemplo, el matrimonio y las herencias.
- **Penal:** establece las penas correspondientes a las faltas y delitos que alteran la convivencia.
- **Mercantil:** regula la constitución de empresas y las operaciones comerciales.
- **Administrativo:** la relación entre administraciones y entre ciudadanos y la Administración.
- **Procesal:** regula la función jurisdiccional de jueces y tribunales.
- **Internacional:** regula las relaciones entre estados (público) y entre particulares de diferentes países (privado).
- **Laboral:** regula las relaciones entre trabajadores y empresarios para garantizar el poder equilibrado entre ambas partes.

El **Derecho Laboral** nació en el siglo XIX en Inglaterra durante la Revolución Industrial. Por causa de las duras condiciones de trabajo en las fábricas, surgió el Movimiento Obrero: los primeros sindicatos y manifestaciones. Finalmente, para restablecer la paz social, el Estado creó normas para proteger al proletariado del poder ilimitado de los empresarios.

El **Derecho del Trabajo** se puede definir como la rama del Derecho que regula el trabajo. Pero no todo tipo de trabajo, sino sólo el que reúne las características que establece el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores: trabajo humano, personal, libre y voluntario, dependiente, por cuenta ajena y remunerado.

Ejemplo: *El dueño de un bar, es un trabajador autónomo, trabaja de forma independiente, es su propio jefe. Su trabajo no estará regulado por el Derecho del Trabajo, ya que le faltarían las características de ajenidad, dependencia y remuneración.*

Visualizar Video del programa "Aquí Hay Trabajo" sobre Falsos autónomos:
<http://www.rtve.es/alacarta/videos/aqui-hay-trabajo/fraude-trabajadores-falsos-autonomos/2758020/>

II.RELACIÓN LABORAL

Toda relación laboral tiene las siguientes 5 notas diferenciadoras:

- Trabajo **personal**: el trabajador es una persona física no sustituible por otra persona.
- Trabajo **voluntario**: no forzado, prestado con libre consentimiento.
- **Retribución**: por la realización del trabajo el trabajador recibe un salario.
- **Por cuenta ajena**: el trabajador cede al empresario los frutos de su trabajo.
- **Trabajo dependiente**: de los poderes de dirección y disciplinario del empresario.

Relaciones laborales especiales

Tienen peculiaridades en la manera y las condiciones en las que se desarrolla el trabajo. Se regulan por normas específicas que se completan con el Estatuto de los Trabajadores. Son las siguientes:

- Personal de alta dirección.
- Personal al servicio del hogar familiar.
- Deportistas profesionales.
- Artistas en espectáculos públicos.
- Penados en instituciones penitenciarias.
- Menores en instituciones de internamiento.
- Discapacitados en centros especiales de empleo.
- Estibadores portuarios.
- Médicos residentes.

Relaciones no laborales.

No se consideran relaciones laborales y no se regulan por el Estatuto de los trabajadores. Son las que siguen:

- Funcionarios públicos.
- Prestaciones personales obligatorias. Por ejemplo, participación en la mesa electoral.
- Trabajos realizados por amistad, benevolencia o buena vecindad.
- Trabajos familiares. Prestados por el cónyuge y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que convivan con él y a sus

expensas.

Grados de parentesco:

- Primer grado padres e hijos.
- Segundo grado abuelos, nietos y hermanos.
- Tercer grado tíos.
- Cuarto grado primos.

III. FUENTES DEL DERECHO. NORMATIVA LABORAL

Las normas son elaboradas por los poderes del Estado (**legislativo y ejecutivo**) y otros colectivos con facultad para ello (representantes de empresarios y trabajadores). Su incumplimiento conlleva la imposición de una sanción.

Las normas laborales se clasifican y ordenan en base a un *principio de Jerarquía normativa*, según el cual las normas de rango inferior deben respetar lo dispuesto por una norma de rango superior, de manera que no podrán empeorarlo, pero sí mejorar las condiciones.

Podemos decir que las **Fuentes del Derecho Laboral** son:

1. La **Normativa Comunitaria** directamente aplicable (Reglamentos europeos).
 - o Reglamento: se aplica directamente en todos los estados miembros de la UE.
 - o Directiva: no se aplica directamente. Se ha de adaptar al derecho interno de los estados mediante normas nacionales. Por ejemplo, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales traspone la Directiva Marco 89/391 sobre Salud y Seguridad en el Trabajo.
2. La **Constitución Española** de 1978. Es la norma suprema del ordenamiento jurídico español. Recoge los principios rectores de la política social y económica que han de orientar la actuación de los poderes públicos. Por ejemplo, mantener un régimen público de Seguridad Social.
 - o Artículo 35 de la Constitución: "Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo."
3. **Tratados y Convenios Internacionales** (Convenios de la OIT). Los tratados internacionales y los convenios de la OIT ratificados por

España quedan incorporados a su ordenamiento jurídico cuando son publicados oficialmente en el Boletín Oficial del Estado (BOE).

- o Tratados entre estados que pueden ser bilaterales, trilaterales o multilaterales.
- o Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Por ejemplo, el convenio 155 sobre seguridad y salud.

4. **Leyes dictadas por el parlamento (poder legislativo)**

- a. **Leyes Orgánicas:** Regulan derechos fundamentales y libertades públicas recogidos en la Constitución. Para su aprobación es necesaria mayoría absoluta del Congreso. Ejemplo: Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- b. **Leyes Ordinarias:** Regulan el resto de materias no reservadas a ley orgánica. Para su aprobación es necesaria mayoría simple. Ejemplo: Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

5. **Normas con rango de ley dictadas por el gobierno (poder ejecutivo)**

- **Decretos Legislativos:** Son aprobados por el poder Ejecutivo (el Gobierno) en virtud de una autorización concedida por el Congreso. Ejemplo: el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD legislativo 2/2015 de 23 de octubre.
- **Decreto-Ley:** Aprobado por el Gobierno en situación de extraordinaria y urgente necesidad, pero requiere convalidación del Congreso a los 30 días de su aprobación. Ejemplo: Real Decreto ley 3/2012, de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

6. **Reglamentos dictados por el gobierno:** Son normas con rango inferior a la ley, elaborados por el Gobierno. Si los dicta el Consejo de Ministros son "**Reales Decretos**" y si los dicta un Ministerio "**Órdenes Ministeriales**".

7. **Convenios Colectivos:** Son acuerdos o pactos entre los representantes de los trabajadores y empresarios mediante la "negociación colectiva", para regular las condiciones de trabajo en una empresa.

8. **Contrato de Trabajo:** El acuerdo suscrito entre el trabajador y el empresario. Los elementos básicos del contrato de trabajo son:

- c. Consentimiento: ha de ser libre, no viciado (prestado con violencia, intimidación o engaño).
- d. Objeto: es la tarea que se ha de realizar en el puesto de trabajo. Ha de ser lícito, posible y determinado.
- e. Causa: para el trabajador es obtener un salario. Para el empresario los frutos del trabajo.

9. **Usos y Costumbres locales y profesionales:** Son conductas o

comportamientos repetidos y aceptados a lo largo del tiempo.

10. **Jurisprudencia:** Sentencias dictadas por el Tribunal Supremo cuando fallan de la misma manera en casos análogos. Su doctrina vincula al resto de tribunales.

IV. PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DEL DERECHO

Ante la ingente cantidad de normas laborales, se hacen necesarios unos criterios o reglas para saber qué norma debe aplicarse en cada caso. Estos son los **Principios de Aplicación del Derecho**:

- **Principio de Jerarquía Normativa:** Según el cual existen unas normas más importantes que otras, de manera que las de menor rango deben supeditarse a las de rango superior. Ejemplo: La Constitución es la norma de mayor rango en nuestro Ordenamiento Jurídico, de manera que cualquier norma inferior que contravenga alguno de sus preceptos será nula.
- **Principio *in dubio pro operario*:** Cuando una norma pueda interpretarse de diferentes formas, se elegirá la interpretación que más beneficie al trabajador.
- **Principio de norma más favorable:** Cuando existan dos o más normas aplicables a un caso concreto, se aplicará aquella que en su conjunto y encómputo anual resulte más favorable al trabajador.
- **Principio de irrenunciabilidad de derechos:** El trabajador no puede renunciara ningún derecho que le sea reconocido por ley o convenio colectivo.

V. DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES

Derechos individuales que se ejercen de forma colectiva.

- Derecho a la huelga.
- Derecho a la libre sindicación.
- Derecho a la negociación colectiva.
- Derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo.
- Derecho a la información, consulta y participación en la empresa a través de representantes.
- Derecho a la reunión en asamblea.

Otros derechos son:

- A la ocupación efectiva (tener una tarea y los medios para realizarla).

- A la tutela judicial efectiva (derecho a interponer demanda judicial).

Obligaciones del trabajador.

- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario.
- Cumplir las obligaciones de su puesto de trabajo con buena fe y diligencia.
- Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- Contribuir a la mejora de la productividad.
- No concurrir con la actividad de la empresa.

<https://www.laboral-social.com/libertad-expresion-informacion-despido-disciplinario-nulo-criticas-deber-lealtad-buena-fe.html>

Podere del empresario.

- El poder de dirección y control de la actividad laboral. Solo es posible la desobediencia al empresario de órdenes manifiestamente ilegales, que puedan provocar daños al trabajador o a terceros o que atenten contra la dignidad.
- El poder disciplinario. Se trata del poder para sancionar por falta grave o muy grave. Sanción que deberá comunicarse por escrito y contra la que el trabajador podrá reclamar judicialmente en el plazo de 20 días. Además nunca podrá consistir en multa, descuento de salario o reducción de los tiempos de descanso o vacaciones.

https://diariolaley.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEABXKTQ5AMBBA4dt0KW2RsJidG6gDDAZNyjT9Eb093vLLs-sKg5FftVS67cRNIVq-QEvVK6mbH-xWBI5M8QQbukgC58guJ5qCBRMycY87GR4PDATfmk-6ElcY_fmCMs1NwWEAAAA=WKE

<https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/14509-el-tedh-cambia-de-criterio-grabar-a-empleados-con-camara-oculta-no-vulnera-su-intimidad-en-ciertas-circunstancias/>

VI. LA JURISDICCION LABORAL

El **Poder Judicial del Estado** está formado por los jueces y tribunales encargados de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado. Visita la Web del Consejo General del Poder Judicial:

http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder_Judicial

En materia laboral los tribunales competentes son los “de lo social”.

La **Organización y Competencias de los Tribunales de lo Social** es la siguiente:

- **Juzgados de lo social:** Conocen de los conflictos laborales (despidos, reclamación de salarios, descansos, etc.) ocurridos dentro de su provincia.
- **Salas de lo social de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas:** Con competencia en todo el ámbito territorial de éstas. Resuelven los recursos interpuestos contra las sentencias de los Juzgados de lo social (recursos de suplicación), así como los conflictos colectivos y sindicales de ámbito superior al de la provincia, pero no superior al de la comunidad autónoma.
- **Sala de lo social de la Audiencia Nacional:** Tiene competencia en todo el territorio nacional en los procesos sobre libertad sindical y conflictos y convenios colectivos de ámbito territorial superior al de una comunidad autónoma. Su sede está en Madrid.
- **Sala de lo Social del Tribunal Supremo:** Es el órgano judicial de mayor rango, con sede en Madrid y jurisdicción en toda España. Resuelve los recursos de casación contra las sentencias dictadas por las salas de lo social de la Audiencia Nacional y de los Tribunales Superiores de Justicia.



VII. LA ADMINISTRACIÓN LABORAL

Presentamos a continuación una relación de los principales organismos que forman parte de la Administración Laboral:

- Actualmente a la cabeza de la Administración Laboral están, el - Ministerio de Trabajo y Economía Social y, el - Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
- A nivel autonómico las respectivas **Consejerías**.
- El Organismo encargado de vigilar el cumplimiento de la normativa laboral, seguridad social, empleo y prevención de riesgos profesionales es la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** con funciones además de información, asesoramiento y mediación en las relaciones laborales.
- Servicio Público de Empleo Estatal: A nivel nacional el [Servicio Público de Empleo Estatal](#), en Andalucía el [Servicio Andaluz de Empleo \(SAE\)](#), en Castilla y León el [Ecyl](#), etc.
- El **Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)**, encargado de gestionar las prestaciones de la Seguridad Social (incapacidad, jubilación, viudedad, etc.).
- El **Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo** (antes INSHT) cuya función principal es el estudio y análisis de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- La **Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)**, encargada de la afiliación, altas y bajas de los trabajadores, así como de la recaudación de las cotizaciones.

ACTIVIDADES TEMA 1

1. Diferencia entre una ley orgánica y una ley ordinaria.
2. Un convenio colectivo establece como período de vacaciones anuales 28 días naturales. Argumenta si esto es posible.
3. ¿Es correcta la actuación de un trabajador que renuncia a disfrutar de sus vacaciones?
4. Luisa ha sido despedida sin previo aviso ni justificación alguna. Al no estar de acuerdo con el despido desea reclamar. Indica donde puede hacerlo. ¿Qué ocurrirá con la sentencia judicial, podrá recurrir si no estuviese conforme?
5. ¿Es posible que el Gobierno pueda dictar normas?
6. ¿A qué organismo tendré que dirigirme para dar de alta a un trabajador?
7. Ordena las siguientes normas jurídicas en función al principio de jerarquía normativa:

- Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.
- Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- Constitución española de 1978.
- Reglamento de los Servicios de Prevención.

INFOGRAFÍAS TEMA 1



Descargar la anterior infografía en PDF usando el siguiente enlace:

<https://drive.google.com/open?id=14KqmfN-3salw9pa2ZDBNzmnxDr3h7SsB>

Fuentes internas de la Relación Laboral



Descargar la anterior infografía en PDF usando el siguiente enlace:

https://drive.google.com/open?id=1vhlyuz4hjEeU_8BBim7iKCmS0QOdwlN3

¿A qué tribunales he de acudir para tratar temas laborales?



"Jurisdicción Social"



@esther_fol

Descargar la anterior infografía en PDF usando el siguiente enlace:

<https://drive.google.com/open?id=16ZTRTyQ1HTH-KwbTVt8ePa-9NoOFWRY>