El derecho del trabajo regula las relaciones laborales por tanto regula el trabajo por cuenta ajena mediante un contrato de trabajo. El derecho laboral incorpora derechos y obligaciones para ambas partes del contrato, es decir, tanto para el trabajador como para el empresario.

Las fuentes materiales: poderes sociales que pueden fijar normativas, normalmente escritas: las cortes generales (congreso y senado), la unión europea, los ministerios, las asambleas regionales.

Las fuentes formales: si las fuentes materiales son las fuentes de donde vienen, las fuentes formales son las fuentes donde se materializan las normas: el BOE (Boletín Oficial del Estado), el BOCM (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid), la Constitución, La Declaración Universal de los Derechos Humanos.

**Fuentes Internas**

**Constitución**: Artículo 35

El trabajo, derecho y deber

1. 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.

2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

**Ley orgánica**: regulan las materias relativas al desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas que se recogen en la Constitución Española y para su aprobación, modificación y derogación, es necesaria la mayoría absoluta del Congreso. En materia laboral tenemos la L.O de libertad sindical.

**Ley ordinaria**: regulan el resto de materias no reservadas a ley orgánica y para su aprobación basta con la mayoría simple. En materia laboral tenemos: la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Empresas de Trabajo Temporal, y otras normas de desarrollo.

**Contrato de trabajo**: si en el contrato aparece una cláusula en la que se dispone que tendrás derecho sólo a 15 días de vacaciones por año trabajado y tu convenio establece 30 días, aunque hayas firmado el contrato y estés de acuerdo, no es válida dicha cláusula, por lo que tus vacaciones serán siempre de 30 días.

**Real Decreto legislativo** mediante el cual el Gobierno, en unos casos crea un texto articulado desarrollando una ley de Cortes Generales; y en otros lleva a cabo simplemente la refundición de varios textos legales en uno. La norma básica del derecho laboral es un Real Decreto Legislativo.

**Real Decreto-Ley:** aprobado por el Gobierno en casos de extraordinaria y urgente necesidad. Posteriormente debe ser remitida al Congreso para su convalidación o derogación en el plazo de 30 días.

**Los convenios colectivos** son básicamente acuerdos libremente negociados entre organizaciones sindicales o representantes legales de los trabajadores y las asociaciones de empresarios o éstos mismos, con eficacia normativa en los que se fijan las condiciones de trabajo y los derechos y obligaciones de las partes en un ámbito laboral para un periodo de tiempo.

**La costumbre laboral:** es una norma de origen extraestatal creada e impuesta por la sociedad de forma espontánea, cuya aplicación sólo será posible cuando no exista otra norma jurídica aplicable y se trate de un uso o práctica local y profesional, ello supone que debe estar vigente en la localidad y en el sector profesional en el que se desenvuelve la relación laboral a la que se va a aplicar.

**Fuentes Externas:**

Tratado Internacional: C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (Ratificado por España).

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen principios y derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en **convenios** (o protocolos), que son tratados internacionales jurídicamente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o en **recomendaciones**, que actúan como directrices no vinculantes.

Existen 11 convenios fundamentales. Un ejemplo de estos 11 es el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)

**Jerarquía Normativa**

Implica que hay un orden de normas y leyes, es decir, no todas las normas y las leyes tienen el mismo rango, habrá algunas que están por encima y otras que están por debajo

* Derecho comunitario - derecho de la Unión Europea
* La Constitución Española
* Tratados Internacionales - Organización Internacional de Trabajo (Declaración Universal de derechos humanos)
* Leyes (orgánicas y ordinarias)
* Decretos - ley y decretos - legislativos
* Normas con rango de ley
* Reglamentos - leyes que se aprueban en el día a día de los ministerios o el gobierno para el funcionamiento mejor del país ya que aprobar una ley se tarda demasiado.
* Convenio colectivo - regula las normas de TODOS los trabajadores de un sector: ningún programador cobrará menos de 1300 euros/mes ni trabajará más de 38 horas/semana.
* Contrato de trabajo - Microsoft me ofrece 2000 euros, si se puede ya que va por encima del convenio. Por otro lado, si una empresa me ofrece menos de lo que dice el convenio, no se puede.
* Costumbres

Norma mínima - Una norma mínima establece que los trabajadores deben mantener sus derechos o al menos el mínimo de ellos, con la intención de que no puedan salir perjudicados en ningún tipo de problema que tengan con su empresa.

Norma más favorable - Principio que determina que en caso de concurrencia de varias normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador. (Las normas de un trabajador puede estar en 2 convenios colectivos diferentes, y prevalece el más favorable)

Irrenunciabilidad de derechos - principio por el que las personas no pueden ceder sus derechos constitucionales y legales, por lo que todo tipo de renuncia expresa o tácita, o norma que constituya una renuncia, serán nulos. (derecho de vacaciones y nómina)

Condición más beneficiosa - es un acuerdo tácito o expreso entre el trabajador (o trabajadores) por el cual se mejoran las condiciones laborales.

In dubio pro operario - En caso de duda, a favor del trabajador. Ordena interpretar la ley en beneficio del trabajador en los casos de duda o conflicto normativo. (Una madre trabajadora acaba de tener 2 hijos y solo tiene una hora de lactancia para ambos, solicita ante los tribunales 2 horas de lactancia. El juez toma la decisión anteponiendo los intereses de la madre a los de la empresa)