

# **UNIDAD DE TRABAJO 4**

## **EL DERECHO DEL TRABAJO**

<b>Resultado de Aprendizaje 3.</b>
------------------------------------

Criterios de evaluación

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>a) Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo y sus normas fundamentales.</li><li>b) Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores y las fuentes legales que las regulan.</li><li>c) Se han diferenciado las relaciones laborales sometidas a la regulación del estatuto de los trabajadores de las relaciones laborales especiales y excluidas.</li><li>d) Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.</li></ul> |
|--|

## **ÍNDICE**

### **1. DERECHO DEL TRABAJO**

### **2. LA RELACIÓN LABORAL**

#### **2.1. RELACIONES LABORALES EXCLUIDAS**

#### **2.2. RELACIONES LABORALES ESPECIALES**

### **3. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO**

### **4. PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DEL DERECHO DE TRABAJO**

### **5. DERECHOS Y DEBERES LABORALES**

### **6. EL PODER DE DIRECCIÓN Y DISCIPLINARIO**

### **1. EL DERECHO DEL TRABAJO**

El trabajo es algo que ha existido desde el inicio de la historia de la humanidad. No es hasta la Revolución industrial, a finales del siglo XVIII, cuando surgen como consecuencia de la reivindicaciones del movimiento obrero por las desfavorables condiciones del trabajo, la primera en normas del Derecho de Trabajo o Laboral ante la necesidad de proteger a la parte más débil de la relación laboral: el trabajador.

- En la **Edad Media**, los siervos estaban obligados a trabajar la tierra para el señor feudal a cambio de protección.
- En la **Revolución Industrial**, en las fábricas apareció el contrato de arrendamiento de servicio, un contrato civil donde las partes establecían "libremente" las condiciones, por lo que las empresas al ser la parte más fuerte impusieron condiciones penosas. Por ejemplo, en España no es hasta la ley Benot en 1873 que se prohíbe el trabajo infantil a menores de diez años.
- A  **finales del siglo XXI y principios del XX**, debido a la presión del movimiento obrero el estado aprobó leyes para proteger a los trabajadores, y aparece el contrato de trabajo de hoy en día, con una parte que fija el estado y otra parte que deja libre a la que negocian las empresas.

**El derecho de trabajo es el conjunto de normas que regula el trabajo prestado de forma personal, voluntaria, por cuenta ajena, retribuida y en relación de dependencia con el empresario.**

El derecho de trabajo tiene una **doble finalidad**:

- 1º) Proteger a la persona trabajadora: su salud, su vida, su dignidad...
- 2º) Compensar al trabajador frente al poder del empresario. ¿ Cómo? Estableciendo las condiciones mínimas de trabajo. reconociendo a los trabajadores vías de defensa como el proceso judicial. creando instrumentos para aplicar las normas, como los tribunales o la Inspección de Trabajo.

La norma más importante de nuestro Ordenamiento jurídico en el ámbito laboral es el **Estatuto de los Trabajadores**.

## **2. LA RELACIÓN LABORAL**

Cuando una persona realiza un trabajo para otra persona o para una empresa se establece una relación entre ambas, pero para que se genere una relación laboral sometida al derecho laboral como el trabajo prestado debe reunir unas características determinadas.

Requisitos	
Personal	Es el propio trabajador el que debe acudir personalmente a trabajar, no

	puede enviar a nadie a trabajar por él.
Voluntario	El trabajador ejerce la decisión de prestar su trabajo de manera libre y voluntaria (no forzosa) y también goza de esta libertad para ponerle fin.
Por cuenta ajena	El resultado o fruto y los y los medios de producción utilizados pertenecen al empresario; por lo tanto, el trabajador no soporta las pérdidas pero tampoco recibe las ganancias de la empresa.
Retribuido	No existe relación laboral si el trabajador no percibe una contraprestación o retribución por la realización de sus servicios, ya persiga o no el empleador un ánimo de lucro.
Dependiente	El empresario organiza el trabajo y decide cuándo, dónde y cómo ha de realizarse el trabajo.

## 2.1. RELACIONES LABORALES EXCLUIDAS

El estatuto de trabajadores incluye una serie de actividades del ámbito del derecho del trabajo, bien por carecer de los requisitos señalados o bien porque así bien establecido en la ley.

Por falta de voluntariedad	Las prestaciones personales obligatorias. Como por ejemplo, formar parte de un jurado o de una mesa electoral.
Por falta de retribución	Los trabajos benévolos amistosos y de buena vecindad, ya que carecen de retribución y tienen naturaleza gratuita. Por ejemplo el trabajo de voluntariado en una ONG.
Por falta de dependencia o ajenidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los trabajos en negocios familiares, salvo que se demuestre que se está contratado. 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. Actualmente se permite contratar a los hijos menores de treinta años.</li> <li>- Los consejeros de las sociedades (SL o SA) cuando no realicen ninguna otra actividad en la empresa y solo sean socios.</li> <li>- Los agentes comerciales que asumen el riesgo de la venta y que van 100% a comisión y no tienen ningún salario fijo.</li> <li>- Los autónomos.</li> <li>- Los transportistas que cuenten con autorización administrativa y sean autónomos.</li> </ul>
Porque lo establece la ley	El trabajo desempeñado por los funcionarios públicos. La actividad de estos trabajadores se rige por el Estatuto Básico del Empleado Público.

## 2.2. RELACIONES LABORALES ESPECIALES

El estatuto de trabajadores considera relaciones laborales especiales aquellas que, por sus características, requieren una regulación especial en alguna materia, como por ejemplo en salarios, vacaciones, horarios, turnos, etc.

- Personal de alta dirección (directivos y gerentes de empresas).
- Empleados al servicio del hogar (personal de limpieza, cuidadores, jardineros, etc)
- Penados en las instituciones penitenciarias
- Deportistas profesionales
- Artistas en espectáculos públicos
- Agentes comerciales que no asumen riesgo y ventura de las operaciones que realizan.
- Discapacitados en centros especiales de empleo.
- Médicos internos residentes (MIR)
- Abogados en despacho profesionales
- Otros casos establecidos por la ley

### **3. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO**

La relación laboral que se crea entre el trabajador y un empresario y las distintas situaciones que de esta se puedan derivar están reguladas por el derecho del trabajo, que está formado por un conjunto de normas de muy distinto origen y naturaleza.

El derecho de trabajo está integrado por un conjunto de normas fuentes que tienen que tener que tienen su origen tanto en los distintos órganos nacionales como internacionales. Pero la principal especialidad del sistema de normas del derecho de trabajo consiste en atribuir a los representantes de los trabajadores y empresarios la capacidad para crear normas, a través del convenio colectivo por ejemplo.

Las diferentes fuentes se suelen representar en función del principio de jerarquía en una pirámide.

#### **Normativa de la Unión Europea**

Desde el ingreso de España y la Unión Europea en mil novecientos ochenta y seis la normativa de la Unión Europea está por encima incluso de la Constitución. Hay varios tipos de normas:

- Reglamentos: normas directamente aplicables y obligatorias en todos los Estados miembros una vez publicadas en el diario oficial de la Unión Europea.
- Directivas: normas que marcan unos objetivos a los destinatarios y los estados deben adaptar su normativa para alcanzarlas.
- Decisiones: normas obligatorias pero de alcance particular.

Entre los derechos más importantes reconocidos a los trabajadores en la UE están:

- Libre circulación de trabajadores
- La equiparación de los mismos derechos laborales y sindicales que los trabajadores del país de acogida.

## Constitución Española

La Constitución es nuestra norma suprema y prevalece sobre el resto de leyes. La CE en materia laboral establece los siguientes derechos:

- **Derechos fundamentales** como el derecho a la no discriminación, el derecho de huelga y el derecho a la libertad sindical
- **Derecho de los ciudadanos**, entre lo que se reconoce el derecho al trabajo, al salario suficiente y a la libre elección de profesión u oficio.

## La Organización Internacional del Trabajo y diferentes tratados internacionales

La OIT es un organismo de la ONU cuya finalidad es promover acciones internacionales para mejorar las condiciones de trabajo y el nivel de vida de los trabajadores. Un ejemplo de las normas de la OIT es el Convenio 171 sobre el trabajo nocturno.

## Leyes provenientes de las Cortes Generales

- **Leyes Orgánicas** que regulan los derechos fundamentales y se aprueba por mayoría absoluta.
- **Leyes Ordinarias** que regulan el resto de materias y se aprueban por mayoría simple

## Normas con rango de Ley procedente del gobierno.

- **Real Decreto Ley aprobado** en casos extraordinaria y urgente necesidad.
- **Real Decreto Legislativo** se encarga de unificar varias leyes en un en solo una como por ejemplo el estatuto de trabajadores. Se trata de textos articulados y textos refundidos.

## Reglamento

Son las normas que desarrollan las leyes y provienen del gobierno o de los ministros. Su función es concretar aún más las leyes nunca podrá contradecir a una ley.

## Convenio Colectivo

El convenio colectivo es un acuerdo escrito, negociado entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios, para regular las condiciones de trabajo. Existen multitud de convenios, ya que cada sector tiene su convenio.

## Contrato de trabajo

El contrato de trabajo es el acuerdo libremente celebrado entre un trabajador y un empresario que tiene por objeto intercambiar la prestación laboral por una retribución. El contrato puede mejorar lo que establece la ley y el convenio pero nunca empeorarlo.

## La costumbre

La costumbre se trata de una norma de conducta que aparece por la práctica social reiterada y constante y que es aceptada por la comunidad. Solo se aplica si no hay una norma que se aplique a ese caso concreto y sea local y profesional. Por ejemplo, el lugar y el pago del salario será según la costumbre.

## 4. PRINCIPIOS PARA LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES

El sistema de norma del derecho del trabajo es complejo ya que existen múltiples normas y no todas con el mismo rango jerárquico. Si nos limitamos a aplicar siempre las normas jerárquicamente superiores, habría otras que no se aplicarían nunca. Por ello es necesario hacer referencia a los principios específicos de esta rama del derecho, que rige la aplicación de estas normas laborales y que ayudan a resolver los posibles conflictos entre las distintas normas.

<b>Principio de Norma mínima</b>	La norma de rangos superiores establecen el contenido mínimo de las normas de rango inferior, que no pueden empeorar las condiciones de trabajo establecidas en estas pero sí mejorarlas.	Como el estatuto de trabajadores, que es una ley establece que las vacaciones serán como mínimo de 30 días naturales un convenio colectivo podrá establecer 30 días como mínimo o más pero nunca menos de 30 días de vacaciones
<b>Principio de norma más favorable</b>	Significa que cuando existan dos o más normas aplicables a un caso, se aplicará la norma, con independencia de cuál sea su rango, que establezca las condiciones de trabajo más favorables en su conjunto para el trabajador.	Un empleado trabaja ocho horas al día según convenio, pero en su contrato ha pactado siete horas por lo que su jornada será de 7 horas por ser más
<b>Principio de irrenunciabilidad de derechos</b>	Los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que tengan reconocido en las disposiciones legales y en los convenios colectivos.	Los trabajadores no pueden renunciar a las vacaciones retribuidas, al salario, los periodos de descanso...
<b>Principio de la condición más favorable.</b>	El trabajador tiene derecho a conservar los beneficios obtenidos por concesión y natural del empresario cuando se concedan con una voluntad clara y continuada en el tiempo, ya que se mantiene su vigencia mientras las partes no acuerden otra cosa y mientras estas ventajas no se han	Disfrutar del descanso del bocadillo o del café sin tener que recuperar tales período mediante la prolongación de la jornada durante dos años. Aunque el convenio establecido otra cosa, se considera como condición más beneficiosa aunque él la hubiera concedido en su día voluntariamente y no puede ser suprimida por el empresario de manera unilateral.

	compensadas en virtud de una norma posterior legal o pactada colectivamente que sea más favorable.	
<b>Principio <i>in dubio pro operario</i></b>	Este principio significa que los tribunales, en caso de duda sobre la aplicación de una norma, interpretarán la norma de la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador.	Si una cláusula de un contrato de trabajo admite más de una interpretación, habrá que recoger aquella que perjudique menos al trabajador, salvo que se pruebe que la cláusula fue negociada

## 5. DERECHOS Y DEBERES EN LAS RELACIONES LABORALES

Están recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y son:

<b>Derechos básicos</b>	
<b>Trabajo y libre elección de la profesión</b>	El trabajador no puede ser forzado a desarrollar un trabajo o profesión que no haya elegido
<b>Libres sindicación</b>	El trabajador tiene la libertad de afiliarse o no a un sindicato
<b>Negociación colectiva</b>	Los representantes de los trabajadores y los empresarios o su representante establecerán, a través de la negociación colectiva, las condiciones de trabajo
<b>Adopción de medidas de conflicto colectivo</b>	Para defender su intereses, los trabajadores pueden adoptar medidas de conflicto como por ejemplo: las manifestaciones
<b>Reunión</b>	Los trabajadores pueden reunirse en asamblea
<b>Huelga</b>	Es una forma de protesta en los que los que sus participantes se abstienen de realizar su trabajo habitual para presionar a la empresa a que acepte su reivindicación laborales
<b>Información, participación y consulta en la empresa</b>	Se realiza a través de los su representantes como por ejemplo en los despidos colectivos

<b>Derechos en relación con el trabajo</b>	
<b>Ocupación efectiva del puesto de trabajo</b>	El trabajador desarrollará sus funciones de acuerdo con los términos pactados en su contrato y con los medios necesarios

	para ello
<b>Promoción y formación profesional en el trabajo</b>	Es el derecho al ascenso y el derecho a la adaptación de la jornada para asistir primordialmente a cursos y obtener permisos para la realización de exámenes oficiales
<b>Integridad física y adecuada política de protección y seguridad</b>	El empresario velará por la salud e integridad de los trabajadores adoptando las oportunas medidas de seguridad y salud en el trabajo
<b>Respeto a la intimidad y a la dignidad, y protección frente a la ofensa verbales, física o sexuales</b>	No se permiten intromisiones del empresario en la vida personal del trabajador. Este derecho comprende la protección frente a la ofensa verbales y sexuales y constituye un límite al poder de vigilancia y de control por parte del empresario.
<b>Percepción puntual del salario</b>	El salario pactado se percibirá con la periodicidad acordada (diaria, semanal, mensual)
<b>Ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo</b>	El trabajador podrá reclamar judicialmente los derechos derivados de su contrato de trabajo
<b>Igualdad y no discriminación</b>	Los trabajadores no pueden ser discriminados por razón de edad, sexo, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas y políticas o afiliación o sindicato
<b>Derecho de resistencia</b>	El trabajador podrá paralizar su actividad en caso de un riesgo grave e inminente cuando el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores
<b>Otros que se deriven del contrato de trabajo</b>	El trabajador tiene derecho al descanso diario, semanal y anual, a la jornada de trabajo pactada y a los complementos salariales establecidos en función del tipo de trabajo

<b>Obligaciones del trabajador en la relación laboral</b>	
<b>Cumplir las obligaciones del puesto de trabajo</b>	El trabajador deberá desempeñar las tareas del puesto para el que ha sido contratado poniendo el cuidado y atención exigida a un profesional
<b>Observar las medidas de prevención de riesgos laborales</b>	El trabajador debe velar por su seguridad y salud en el trabajo mediante el cumplimiento de las medidas de prevención y protección
<b>Cumplir las ordenes e instrucciones del empresario</b>	El trabajador debe cumplir las órdenes del empresario, ya que se trata de un trabajo subordinado, salvo en los casos en los que se reconozca el derecho a la resistencia
<b>Contribuir a la mejora de la productividad en la empresa</b>	El trabajador está obligado a colaborar con la empresa para que su trabajo sea lo más productivo posible
<b>No competir con la actividad de la empresa</b>	Se prohíbe la competencia desleal con la empresa, la aceptación de sobornos y la divulgación de secretos



<b>Las que deriven del contrato</b>	Debe cumplir con los pactos establecidos como por ejemplo permanencia, confidencialidad, etc
-------------------------------------	--

## **6. EL PODER DE DIRECCIÓN Y DISCIPLINARIO**

### **A) EL PODER DE DIRECCIÓN Y VIGILANCIA**

La empresa tiene la facultad de poder dictar instrucciones a los trabajadores, siempre que sean legales y no supongan un daño en el trabajador o bien afecten a su vida privada o atente contra su dignidad. Pero además tiene el poder de vigilancia sobre los trabajadores para controlar si están cumpliendo con sus obligaciones, el cual se manifiesta en los siguientes cuatro puntos:

#### **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 su objetos personales 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 de otro trabajador.

#### **2) Vigilancia por cámaras**

Se podrá vigilar mediante cámaras en los lugares de trabajo, no así en zonas de descanso como vestuarios como comedores o servicios. Las cámaras irán desprovistas de audio, de manera que sólo podrán grabar imagen.

Los trabajadores deben de estar informados de que existen cámaras y su ubicación.

#### **3) Vigilancia del email y uso de ordenadores**

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 indebido.

Para ello, la empresa debe contar con una copia firmada por los trabajadores de las normas de uso, su vigilancia su vigilancia y posibles sanciones. Además deberá estar presente un testigo.

#### **4) Vigilancia de su situación sanitaria.**

Cuando los trabajadores estén de baja laboral, la empresa podrá vigilar su situación sanitaria a través del reconocimientos médicos realizados por personal médico de la propia empresa.

Ello con independencia de la vigilancia que realice el médico de la Seguridad Social o de la Mutua.

### **B) PODER DISCIPLINARIO**

La empresa no solo puede dictar órdenes y vigilar que se cumplan, sino que además puede sancionar a los trabajadores por incumplimiento, ya que no se ya que no tendría sentido

poder dar órdenes y vigilar que se cumplan si en el caso de incumplimiento no pueden sancionar.

¿Qué conductas concretas pueden ser sancionadas? La ley remite a los convenios colectivos para que se establezcan qué conductas se van a considerar faltas leves, faltas graves y faltas muy graves. Por lo tanto, para saber si el 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 qué tipo de sanciones llevan aparejadas, si bien nunca podrán conllevar la reducción de sueldo, la pérdida de vacaciones o el descanso obligatorio.

Si el trabajador no está conforme con la sanción, podrá reclamar ante el juzgado de lo social en el plazo de 20 días hábiles.

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