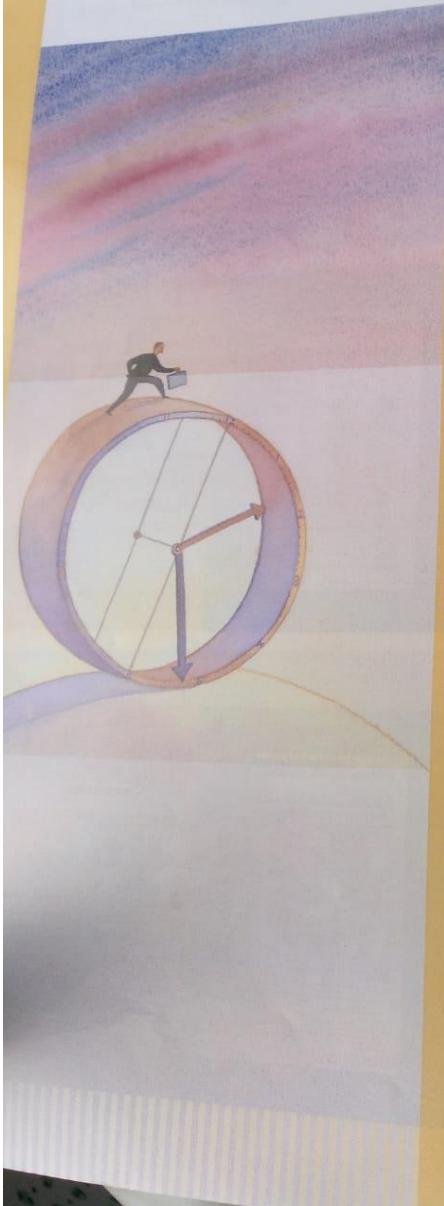


1 La relación laboral



Vamos a conocer...

1. Las relaciones laborales
2. Las fuentes del Derecho del Trabajo
3. Principios de aplicación del Derecho Laboral
4. Derechos y deberes

PRÁCTICA PROFESIONAL

Relaciones laborales

Y al finalizar esta unidad...

- Conocerás el origen del Derecho del Trabajo.
- Distinguirás las relaciones laborales de las que no lo son, y de las relaciones laborales especiales.
- Reconocerás las fuentes del Derecho Laboral y sabrás aplicar la que corresponde, en cada caso.
- Aprenderás los derechos y deberes de trabajadores y empresarios.

La relación laboral

Principio de condición más beneficiosa

- **¿En qué consiste?** Si se aprueba con posterioridad una norma que establece, con carácter general, **mejores condiciones** que las disfrutadas en virtud de un contrato, **prevalecerán las del contrato**, por ser las más beneficiosas.
- **Ejemplo:** en el contrato de un trabajador, Mario, se recoge una cláusula por la cual disfruta de un plus de productividad. Sus compañeros disfrutan del mismo plus por convenio colectivo, no por contrato. Tras la aprobación de un nuevo convenio, se suprime el plus de productividad, por lo que todos los trabajadores lo pierden, salvo Mario, que lo tiene concedido a título particular, en su contrato de trabajo.

Principio de norma mínima

- **¿En qué consiste?** Las **normas jerárquicamente superiores** establecen las **condiciones mínimas** que deben disfrutar los trabajadores, de modo que una **norma inferior** no puede **empeorarlas**, pero si **mejorarlas**.
- **Ejemplo:** el Estatuto de los Trabajadores concede 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidos; un convenio colectivo puede otorgar 31 días o más, pero nunca 29 o menos.

Principio de irrenunciableidad de los derechos

- **¿En qué consiste?** Los **trabajadores no** pueden **renunciar** a los **derechos indispensables** que les otorgan las normas.
- **Ejemplo:** un trabajador no puede renunciar a sus vacaciones anuales o al salario de un mes, aunque le ofrezcan alguna mejora a cambio.

Actividades

6. El Estatuto de los Trabajadores concede, a todos los trabajadores, dos días de permiso retribuido en caso de fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado, por consanguinidad o afinidad. El convenio colectivo que se aplica a los establecimientos sanitarios amplía dicho plazo a tres días naturales.
¿Cuál de las dos normas debe aplicarse en este caso? ¿Qué principio de Derecho Laboral debe aplicarse?
7. Una empresa ofrece a un trabajador renunciar a su descanso semanal, durante un mes, a cambio de ser el único trabajador de su sección en no ser despedido. ¿Es posible?
8. Luis ha trabajado durante dos años en el sector sanitario; ahora comienza una nueva etapa laboral en un taller de reparación de vehículos. La primera semana de trabajo, observa que determinadas costumbres que se respetaban de forma muy estricta en su antiguo trabajo, se ignoran en el taller. Luis sabe que las costumbres son una norma más del Derecho Laboral, por lo que se pregunta si están obrando correctamente en el taller. ¿Qué le responderías?
9. Durante la negociación del convenio colectivo del sector siderometalúrgico, los representantes de los trabajadores y de los empresarios se plantean la posibilidad de conceder menos tiempo de permiso de maternidad que el Estatuto de los Trabajadores. ¿Es posible? ¿En qué principio de Derecho Laboral fundamentas tu respuesta?
10. Emilio, director de Recursos Humanos, anuncia a sus trabajadores que no tiene más remedio que imponerles 40 horas de trabajo a la semana porque así lo dice su convenio colectivo.
¿Es cierto o podría concederles una mejora? ¿Cómo?

Principio de igualdad en la aplicación e interpretación de las normas

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Días naturales y días hábiles

Cuando se habla de días naturales, se contabilizan todos los días de la semana. Como días hábiles solo computan los días de trabajo.

15 |

1.3. Relaciones excluidas de la relación laboral

En principio, los siguientes trabajos no reúnen alguna de las condiciones requeridas para ser una relación laboral:

Funcionarios públicos

- Esta relación reúne todas las características propias de una relación laboral, pero tienen una normativa reguladora propia, el Estatuto Básico del Empleado Público, por su labor especial y la información a la que acceden algunos funcionarios.

Prestaciones personales obligatorias

- Falta la voluntariedad.

Consejeros o miembros del consejo de administración

- Siempre que sea la única actividad que realicen en la empresa. Falta la dependencia.

Trabajos realizados a títulos de amistad, benevolencia o buena vecindad

- Falta la remuneración.

Trabajos familiares

- Realizados por el cónyuge, ascendientes y descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o adopción, que convivan con el empresario, salvo que demuestren su condición de asalariados. Falta la remuneración.

Representantes de comercio

- Comisionistas mercantiles que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, asumiendo el riesgo y ventura de la operación. Falta la ajenidad.

Transportistas

- Si disponen de autorización administrativa propia y vehículos de servicio público de los que sean propietarios, aun cuando se realicen de forma continuada para una misma persona.

Autónomos y autónomos económicamente dependientes (TRADE)

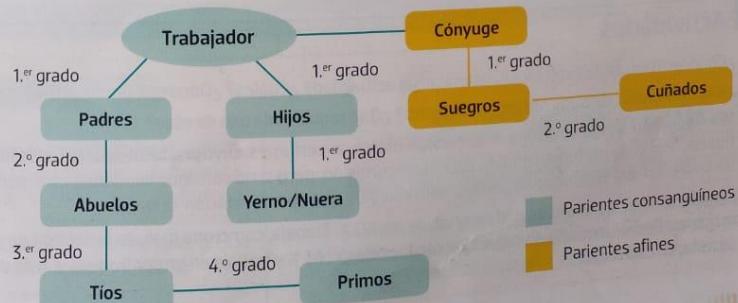
- Falta la ajenidad. El trabajo autónomo se regula por el Estatuto del Trabajo Autónomo. Distingue dos figuras:
 - El trabajador autónomo, persona física que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo, con o sin trabajadores a cargo, de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección de otra persona.
 - El TRADE, que trabaja de forma habitual, personal, directa y predominante para un cliente, del que depende económicamente por percibir de él, al menos, el 75 % de sus ingresos.

Los parentescos

Pariente consanguíneo: es aquél que está ligado a la familia por vínculos de sangre.

Pariente afín: está ligado a la familia por vínculos matrimoniales; son los llamados parientes políticos (suegros, nuera, yerno, etc.).

Grados de parentesco



La relación laboral

4.2. Obligaciones y potestades del empresario

Los empresarios tienen la obligación de cumplir la ley y respetar los derechos de los trabajadores; están obligados a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Las empresas con más de 250 trabajadores deben elaborar y aplicar un plan de igualdad. El resto de las empresas deberán hacerlo cuando así se establezca en el convenio colectivo.



Potestades del empresario

```

graph TD
    A[Organizar y dirigir la empresa.] --- B[Dictar órdenes e instrucciones para la prestación de servicios.]
    A --- C[Controlar que se están cumpliendo sus órdenes e instrucciones.]
    A --- D[Vigilar al trabajador para controlar y verificar que cumple con sus obligaciones y deberes laborales.]
    A --- E[Poder disciplinario]
    E --- F[Registros]
    E --- G[Videovigilancia]
    E --- H[Vigilancia del correo electrónico y el uso de ordenadores]
    E --- I[Verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador]
  
```

Organizar y dirigir la empresa.

Dictar órdenes e instrucciones para la prestación de servicios.

Controlar que se están cumpliendo sus órdenes e instrucciones.

Vigilar al trabajador para controlar y verificar que cumple con sus obligaciones y deberes laborales.

Poder disciplinario

Puede sancionar al trabajador por hechos previamente recogidos por escrito y con la sanción descrita para tales casos. Normalmente, los convenios colectivos incluyen un capítulo dedicado a las faltas y sanciones, dividiéndolas en leves, graves y muy graves. Las sanciones nunca podrán consistir en suprimir el sueldo, ni los períodos de descanso, aunque si se permite la suspensión conjunta de empleo y sueldo.

Registros
Cuando se tenga la seguridad o la sospecha acompañada de pruebas de que un trabajador ha robado a la empresa o a un compañero, el empresario puede registrar al propio trabajador, su taquilla o efectos particulares (bolso, coche, mesa, etc.). Los registros se realizarán dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo y en presencia de algún representante de los trabajadores.

Videovigilancia
El empresario podrá vigilar con cámaras desprovistas de audio los lugares de trabajo, salvo vestuarios, zonas de descanso, comedores, servicios, etc. La empresa debe informar a los trabajadores de la instalación de cámaras.

Vigilancia del correo electrónico y el uso de ordenadores
El empresario debe dar unas pautas sobre el uso de los medios informáticos y advertir de la existencia de controles, que se realizarán cuando existan indicios evidentes y claros de que se está haciendo un uso inadecuado. Debe estar presente un testigo, preferentemente un representante de los trabajadores.

Verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador
Cuando se aleguen estos motivos para faltar al trabajo, a través de reconocimientos médicos realizados por personal médico de la empresa.

Tu sector profesional

CASO PRÁCTICO. Busca en internet el convenio colectivo aplicable al sector relacionado con tu ciclo formativo (<http://noticias.juridicas.com/convenios>). Consérvalo, porque vas a trabajar con este convenio a lo largo de las unidades de trabajo siguientes.

11. Manuel Torres ha llegado tarde al trabajo todos los días durante las dos últimas semanas, sin haber notificado a su superior la causa. Su compañero y amigo, Javier Fernández, fichó por él a la hora de entrada, para que Manuel no fuera sancionado, pues sabe que el padre de Manuel ha muerto recientemente y, desde entonces, su amigo se encuentra muy nervioso y preocupado.

Uno de los días que Manuel llegó tarde fue por atender a un cliente particular (ajeno a la empresa). Para acudir a esta cita, utilizó el coche que el laboratorio pone a su disposición, con tan mala fortuna que tuvo un pequeño golpe al doblar una esquina, lo que provocó que el faro izquierdo del coche se desprendiera ligeramente. Para evitar tener que dar explicaciones, Manuel ha sujetado el faro con cinta aislante y no ha dado parte del incidente, ni a la empresa, ni al seguro.

Indica las posibles faltas que han podido cometer Javier y Manuel y la sanción que debe imponerseles. ¿Cuál es el plazo de prescripción de cada falta?

17

Caso práctico inicial

Situación de partida

Beatriz mantiene una relación laboral con una empresa desde hace cinco años. Hace dos meses informó a sus superiores de su embarazo. Desde entonces no le proporcionan tarea alguna y le hacen la vida imposible. Un día oyó a su jefe comentar con unos compañeros que procuraran hablar con ella solo lo imprescindible. Otro día, un superior le ordenó coger un peso muy elevado para ella. Beatriz se negó porque suponía un riesgo para su salud y para la del feto.

Preocupada por su empleo, Beatriz decide afiliarse a un sindicato, donde le informan de que el convenio colectivo al que pertenece concede 18 semanas de permiso de maternidad. Al día siguiente informa de todo ello a su jefe, quien reacciona con visible enfado y le responde a gritos que el Estatuto de los Trabajadores, una norma de rango superior a un convenio colectivo y, por lo tanto, aplicable en primer lugar, concede tan solo 16 semanas. A los pocos minutos del incidente, el jefe de personal entrega a Beatriz una carta de despido alegando ausencias injustificadas y sancionándola con la pérdida de sus vacaciones por no haber obedecido a un superior; como esto no es cierto, nuestra trabajadora, convencida de que la han despedido por estar embarazada y afiliarse a un sindicato, decide demandar a la empresa ante los tribunales.

Pocos días después de la marcha de Beatriz, la empresa inicia un proceso de selección para cubrir su puesto. Durante el mismo, el entrevistador tira todos los *curriculum vitae* de las mujeres, mientras dice negando con la cabeza: «Nada de mujeres».

Como el proceso de selección se alarga, uno de los dueños de la empresa pide a su hijo (con el cual convive) que vaya unos días a trabajar con él para ayudarle y como favor por haberle pagado un viaje.

Por su parte, Beatriz, desilusionada por el clima laboral que ha encontrado y con el deseo de perfeccionar el alemán, se pregunta si podrá trabajar en Alemania. Su marido le propone irse los dos a Inglaterra, cuyo idioma dominan ambos, y montar allí juntos una empresa.

Estudio del caso

Antes de empezar a leer esta unidad de trabajo, puedes contestar las dos primeras preguntas. Después, analiza cada punto de la unidad con el objetivo de resolver el resto de las cuestiones de este caso práctico.

1. ¿Qué rama del Derecho se ocupa de regular la situación que está viviendo Beatriz?
2. ¿Conoces el Estatuto de los Trabajadores? Lee su artículo 1.1. ¿A quién se aplica esta ley?
3. ¿Qué norma tiene un rango jerárquico superior: el convenio colectivo o el Estatuto de los Trabajadores?
4. ¿Tiene razón el jefe de Beatriz cuando le indica que el Estatuto de los Trabajadores es una norma de rango superior a un convenio colectivo y, por lo tanto, aplicable en primer lugar?
5. ¿Cuál es la duración del permiso de maternidad que debe disfrutar Beatriz? Puedes encontrarlo en el Estatuto de los Trabajadores.
6. ¿Puede Beatriz trabajar, como asalariada, en Alemania? ¿Por qué?
7. ¿Pueden montar una empresa Beatriz y su marido en Inglaterra? ¿En virtud de qué derecho o libertad?
8. El hijo del dueño que acude a trabajar unos días a la empresa, ¿mantiene una relación laboral? ¿Y el personal de alta dirección?
9. ¿Qué derechos del trabajador han sido vulnerados en la empresa de Beatriz? ¿Cuáles se recogen en la Constitución y cuáles en el Estatuto de los Trabajadores? ¿Se vulnera algún derecho fundamental?
10. ¿Cuáles son las potestades del empresario? ¿Obró Beatriz correctamente al no obedecer al superior que le ordenó coger peso?
11. ¿Se puede sancionar a un trabajador con la pérdida de vacaciones?

■ **El Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores)**

En internet puedes encontrar versiones actualizadas de esta norma, por ejemplo en <www.boe.es> (versión consolidada), <<http://noticias.juridicas.com>> o en la web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: <www.empleo.gob.es>.

ORGANIZACIÓN DE LA UNIDAD

El libro de **Formación y orientación laboral** consta de dieciocho unidades de trabajo.

Situación de partida

Situación de práctica

Descripción del marco de análisis, con los personajes, condiciones, hechos y datos relevantes para analizar el caso, tomado de una situación relacionada con el ejercicio profesional y que está vinculada con el contenido de la unidad.

Estudio del caso

Se plantean una cuestiones que constituyen el eje vertebrador de la exposición, ya que se irán resolviendo a lo largo de la unidad al incluir llamadas junto a aquellos contenidos que guardan relación con el caso inicial.



Desarrollo de contenidos

Los contenidos se presentan de forma clara destacando las definiciones y apoyados en tablas, gráficos, esquemas e ilustraciones.

En los márgenes aparecen textos complementarios con ampliación de información y vocabulario para profundizar en los conocimientos expuestos. Recuerda que también se incluyen llamadas sobre el caso práctico inicial.



Ejemplos y actividades

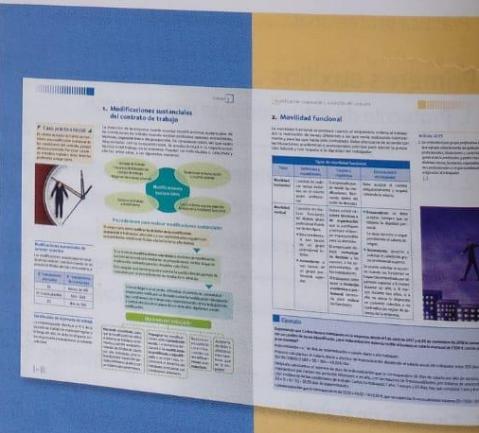
A lo largo de la unidad de trabajo se incorporan ejemplos y actividades que sirven para aclarar los conceptos tratados y facilitar su asimilación.

Trabajo en equipo

Algunas actividades debes trabajarlas individualmente y otras son propuestas de **trabajo en equipo en el aula**, tal y como se hace en el mundo laboral, con el fin de favorecer el aprendizaje cooperativo y entre iguales.

Tu sector profesional

Para lograr una aproximación mayor a tu sector profesional, se incluyen actividades directamente relacionadas con tu ciclo formativo.



10. Medidas de prevención y de protección	160
1. Medidas de prevención	162
2. Principios y técnicas de prevención	163
3. Medidas de protección	165
4. La señalización de seguridad	167
Práctica profesional	172
11. La gestión de la prevención	174
1. La gestión de la prevención	176
2. La evaluación de riesgos	177
3. La planificación de la actividad preventiva	180
4. La organización de la prevención	181
5. Las auditorías	183
6. Los expertos en prevención	183
7. La representación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales	184
Práctica profesional	188
12. El Plan de Prevención y el Plan de Autoprotección	190
1. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales	192
2. La vigilancia de la salud	193
3. Atención a colectivos específicos	194
4. El Plan de Autoprotección	196
5. La protección frente al fuego	200
Práctica profesional	204
13. Primeros auxilios	206
1. Protocolo de actuación ante una situación de emergencia	208
2. Urgencia médica y primeros auxilios	209
3. Clasificación de los heridos por su gravedad	212
4. Técnicas de primeros auxilios en función de las lesiones	213
Práctica profesional	220
14. Trabajo en equipo	222
1. Equipos de trabajo	224
2. La comunicación en los equipos de trabajo	227
3. La inteligencia emocional	230
15. Conflicto y negociación	238
1. El conflicto	240
2. Tipos de conflictos	242
3. Métodos para la resolución o supresión del conflicto	243
4. La negociación como medio de superación del conflicto	244
Práctica profesional	250
16. Itinerarios profesionales.....	252
1. La formación profesional en el sistema educativo.....	254
2. El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP).....	257
3. La formación profesional para el empleo.....	259
4. Opciones profesionales	260
Práctica profesional	264
17. El proyecto y la carrera profesional.....	266
1. La carrera profesional	268
2. Análisis del objetivo profesional y plan de acción.....	271
Práctica profesional	272
18. El proceso de búsqueda de empleo	276
1. Fuentes de búsqueda de empleo.....	278
2. Selección de ofertas de empleo y el perfil del candidato.....	281
3. El currículum vitae.....	283
4. La carta de presentación.....	286
5. Pruebas y test.....	288
6. Dinámicas de grupo	290
7. La entrevista de selección	291
8. Trabajar en Europa.....	294
Práctica profesional	298

IMPORTANTE: Todas las actividades propuestas en este libro deben realizarse en un cuaderno de trabajo, nunca en el propio libro.



Regístrate en nuestra web y accede a los recursos adicionales: <www.editex.es>.

Actividades finales

Al finalizar el desarrollo de los contenidos, se plantea una amplia selección de Actividades finales para reforzar y consolidar los conocimientos adquiridos y repasar la unidad.

Entra en internet

Para resolver algunas de estas actividades debes entrar en internet y trabajar con los recursos que ofrecen diferentes instituciones.

Práctica profesional

En la práctica profesional, se plantea un caso práctico elegido para que apliques lo que has aprendido. Debes realizarla una vez asimilada y trabajada la unidad y, con ayuda del profesor y de tus compañeros, puedes extender la práctica a otras posibles situaciones.

Estas prácticas profesionales representan los resultados de aprendizaje que deberás alcanzar al terminar el módulo formativo.

En resumen

Presenta un mapa conceptual con los conceptos clave de la unidad de trabajo.

Evalúa tus conocimientos

Consiste en una batería de preguntas tipo test que te permitirán comprobar el nivel de conocimientos adquiridos al término de la unidad.

Además, regístrate en nuestra web y accede a los recursos adicionales: <www.editex.es>.

Unidad 1 EN RESUMEN



Evalúa tus conocimientos

RESUELVE EN TU CUADERNO O BLOC DE NOTAS

1. **La ley orgánica...**
 - a) Necesita de mayoría simple para ser aprobada.
 - b) Regula cualquier tipo de materia.
 - c) Tiene un rango superior a los reglamentos.
 - d) Ninguna es correcta.
2. **El decreto...**
 - a) Tiene el mismo rango que las leyes ordinarias.
 - b) Tiene el mismo rango que una orden ministerial.
 - c) Lo dicta el Parlamento.
 - d) Ninguna es correcta.
3. **Señala la respuesta correcta:**
 - a) La Constitución está por encima del Derecho Comunitario.
 - b) Los tratados internacionales están por encima de la Constitución.
 - c) Los usos y costumbres locales y profesionales son una fuente de Derecho Laboral.
 - d) El ET se aprobó por decreto-ley.
4. **Señala la respuesta correcta:**
 - a) Los trabajadores deben cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo con diligencia y buena fe.
5. **Son relaciones laborales excluidas, entre otras...**
 - b) Un trabajador no puede renunciar a los derechos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.
 - c) El principio de libre establecimiento permite a los ciudadanos europeos abrir empresas en otros Estados miembros.
 - d) Todas son correctas.
6. **Según el principio *in dubio pro operario*...**
 - a) El juez deberá tener en cuenta la norma más favorable para el trabajador.
 - b) El juez deberá realizar la interpretación de la ley que más favorezca al trabajador.
 - c) El juez nunca podrá quitar al trabajador sus derechos mínimos.
 - d) Todas son correctas.

1. Las relaciones laborales

1.1. El origen del Derecho Laboral

Caso práctico inicial

La rama jurídica que regula una situación como la que está viviendo Beatriz es el Derecho Laboral.

Ordenamiento jurídico

Es el conjunto de normas y principios jurídicos que rigen en una sociedad.

El Derecho Laboral regula las relaciones laborales, y desempeña un papel decisivo en la sociedad actual, pues afecta a una gran parte de la población: los trabajadores.

El trabajo es una actividad tan antigua como el hombre. Sin embargo, el Derecho del Trabajo, como rama jurídica autónoma, no aparece hasta el siglo XIX, como respuesta a los problemas económicos y sociales que surgen a partir de la Revolución Industrial (jornadas laborales de 18 horas, ausencia de vacaciones y descanso semanal...).

Cuando los proletarios toman conciencia de clase social, desprotegida y maltratada, deciden unirse para reivindicar mejores condiciones laborales. Surge, así, el movimiento obrero, cuyo camino será largo y duro. En un principio fueron perseguidos y criminalizados —la huelga se llegó a considerar un delito—. Pero, poco a poco, consiguieron que se dictaran leyes que los protegiesen; así se configuró el Derecho Laboral, con una clara vocación humanitaria y el propósito de dignificar las condiciones de trabajo.

1.2. La relación laboral

No todo trabajo realizado por el hombre es una relación laboral. Debemos diferenciar las relaciones laborales de las relaciones no laborales. Y dentro de las relaciones laborales debemos distinguir entre ordinarias y especiales.

Una relación laboral es aquella existente entre un trabajador y un empresario, por la cual, el primero se compromete personal y voluntariamente a prestar sus servicios profesionales al segundo, que dirige el trabajo, se apropiá de sus resultados y, a cambio, abona un salario al trabajador.

El Estatuto de los Trabajadores (ET), la norma básica del Derecho del Trabajo, califica como relación laboral ordinaria aquella que reúne las cinco características siguientes:



Voluntaria

- El trabajador firma un contrato libremente. A este respecto hay que destacar que los trabajos forzados están prohibidos por la Constitución española.

Por cuenta ajena

- Los frutos directos del trabajo no son propiedad del trabajador, sino que pertenecen, desde el instante en que se producen, a una persona distinta a la que ejecuta el trabajo: el empresario.

Remunerada

- El trabajador presta unos servicios, es decir, trabaja a cambio de una compensación económica, el salario, que recibe independientemente de la buena marcha de la empresa.

Personalísima

- El trabajo debe ser realizado personalmente por el trabajador, no por otra persona en su nombre.

Dependiente

- El empresario es quien organiza y dirige la actividad laboral y a cuyas órdenes está sometido el trabajador. Si este desobedece, el empleador tiene poder para sancionarle.

2. Las fuentes del Derecho del Trabajo

Antes de analizar las fuentes del Derecho del Trabajo, recordaremos los tres poderes del Estado:

Poderes del Estado	En qué consiste	Quién lo ejerce
Legislativo	Elabora las leyes.	Las Cortes (o Parlamento), compuestas por el Congreso de los Diputados y el Senado.
Ejecutivo	Dirige la vida administrativa del país y elabora los reglamentos.	El Gobierno, compuesto por el presidente y sus ministros.
Judicial	Aplica e interpreta la ley.	Los jueces y magistrados (estos últimos actúan de forma colegiada).

Las fuentes del Derecho indican de dónde provienen las normas, su origen. Podemos distinguir entre fuentes nacionales e internacionales.

2.1. Fuentes nacionales

En Derecho Laboral, las fuentes nacionales se ordenan jerárquicamente del siguiente modo:

2. 1.º La Constitución: la norma española de mayor rango en el Estado español es la Constitución de 1978; el resto de las normas nacionales no pueden contradecirla y deben ajustarse a sus disposiciones y principios.
4. 2.º Leyes y normas con rango de ley;



Norma y ley no son lo mismo

La norma es un precepto jurídico.

La ley es un tipo de norma. El convenio colectivo también es otro tipo de norma.

Caso práctico inicial

El rango jerárquico del Estatuto de los Trabajadores.

Leyes

Las leyes son aprobadas por las Cortes Generales (compuestas por el Congreso y el Senado)

4.1.

Ley orgánica

Ley para cuya aprobación, modificación o derogación se exige la mayoría absoluta del Congreso en una votación final sobre el conjunto del proyecto. La mayoría absoluta significa que deben votar a favor la mitad más uno de los miembros, lo que supone una mayor protección del contenido que se regula.

Son leyes orgánicas las relativas al desarrollo de los derechos fundamentales, las que aprueban los Estatutos de Autonomía y el régimen electoral general y las demás previstas en la Constitución.

4.2.

Ley ordinaria

Ley para cuya aprobación solo se necesita mayoría simple. Regula el resto de materias que no están reservadas al desarrollo por ley orgánica.

Normas con rango de ley

4.3.

Decreto legislativo

Norma dictada por el Gobierno previa delegación expresa de las Cortes Generales. Al delegar, las Cortes especifican la materia a tratar, que no podrá ser ninguna de las reservadas a ley orgánica. La norma que regula los aspectos básicos de la relación laboral, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), se ha aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

4.4.

Decreto-ley

Norma dictada por el Gobierno (sin necesidad de delegación previa por las Cortes). Solo se redactan en caso de extraordinaria y urgente necesidad y son normas provisionales que deben ser sometidas a debate y votación en el Congreso en los 30 días siguientes a su promulgación. No pueden versar sobre materias propias de ley orgánica, ni sobre las instituciones básicas del Estado.

3. Principios de aplicación del Derecho Laboral

Debido a la existencia de diversas normas laborales, en ciertas ocasiones, puede haber confusión respecto a la norma que se debe aplicar o sobre cómo interpretarla; para solucionar este problema, los tribunales recurren a los principios de aplicación e interpretación del derecho.

Según el **principio de jerarquía normativa**, las normas de rango superior prevalecen sobre las de rango inferior, por lo que una norma de rango inferior no puede contradecir a otra de igual o superior rango. La pirámide jerárquica en materia laboral sería la siguiente:

Caso práctico inicial

En el caso de Beatriz se duda entre aplicar el convenio colectivo o el Estatuto de los Trabajadores (de rango superior).

Caso práctico inicial

En el caso de Beatriz, el convenio colectivo es más favorable para la trabajadora.

Príncipe in dubio pro operario o siempre a favor del trabajador

- ¿En qué consiste? Cuando una **norma no es clara** y puede ser susceptible de diversas interpretaciones, se aplica la interpretación que **más favorezca al trabajador**.
- Ejemplo: el Estatuto de los Trabajadores establece una indemnización por despido improcedente de 33 días de salario por año de servicio, pero no especifica qué se entiende por salario, ¿solo el salario base o el salario base, los complementos salariales y las pagas extras? Si interpretamos la norma a favor del trabajador, concluiremos que la palabra salario abarca todos los conceptos, de este modo la indemnización que recibirá será mayor.

Príncipe de norma más favorable

- ¿En qué consiste? Si en un **caso concreto** pueden aplicarse **dos o más normas**, se aplicará la que, **en su conjunto y en cómputo anual, favorezca más al trabajador**. La norma se aplicará en su totalidad, no se puede escoger lo más favorable y rechazar lo adverso de una misma norma.
- Ejemplo: consideremos el caso de Beatriz. El Estatuto de los Trabajadores concede 16 semanas de permiso de maternidad, mientras que su convenio colectivo permite disfrutar de 18 semanas. Aunque el Estatuto de los Trabajadores es una norma jerárquicamente superior, se aplica el convenio, por ser más favorable para Beatriz.

Caso práctico inicial

En el caso de Beatriz no se sabe qué norma aplicar: el Estatuto de los Trabajadores o su convenio colectivo.

Fuentes exclusivas del Derecho del Trabajo

Los convenios colectivos, el contrato de trabajo y los usos y costumbres locales y profesionales son fuentes exclusivas del Derecho del Trabajo.

Otras fuentes de Derecho

La jurisprudencia: cuando el Tribunal Supremo interpreta una norma y dicta dos o más sentencias sobre hechos idénticos, similares o análogos, resolviendo en el mismo sentido, decimos que sienta jurisprudencia. Los demás tribunales, de categoría inferior, no pueden contradecirla.

Los principios generales del Derecho, que solo se aplican en defecto de ley o de costumbre.

5.3º Reglamento: son normas elaboradas por el Gobierno en virtud de su potestad reglamentaria. Los reglamentos pueden ser:

- **De ejecución:** cuando desarrollan una ley anterior, de cuyas prescripciones no pueden desviarse al ser jerárquicamente inferiores.
- **Independientes o autónomos:** tratan **materias no reguladas** previamente por ley o cuya regulación no está reservada a esta.

Pueden adoptar la forma de Decretos o de Órdenes Ministeriales.

6.4º Convenio colectivo: es un pacto escrito y negociado entre los representantes de los trabajadores y los empresarios para regular las condiciones de trabajo de un sector profesional concreto. Su peculiaridad radica en que es un acuerdo entre sujetos privados, pero con fuerza normativa, ya que obliga a todos los incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante el tiempo de su vigencia.

7.5º Contrato de trabajo: es un acuerdo entre el empresario y el trabajador firmantes, por el cual se comprometen, voluntariamente, a intercambiar prestaciones de servicios por una remuneración.

8.6º Usos y costumbres locales y profesionales: son normas creadas e impuestas, de forma espontánea, por el devenir diario de los empresarios y los trabajadores de una localidad y de una determinada rama de la producción, profesión u oficio.

Actividades

5. Copia el siguiente cuadro de las fuentes del Derecho Laboral y completa en tu cuaderno el apartado sobre quién elabora cada norma:

Fuentes	Quién elabora cada norma
Constitución
Convenio colectivo
Contrato de trabajo
Usos y costumbres locales y profesionales

- 15. El Estatuto de los Trabajadores concede a todos los trabajadores 15 días de permiso remunerado en caso de matrimonio. El convenio colectivo que se debe aplicar a Eduardo Mendoza amplía dicho plazo a 20 días y el contrato que él ha firmado con la empresa estipula que tendrá derecho a 17 días de permiso remunerado en caso de matrimonio. ¿Qué norma debe aplicarse en este caso? ¿Por qué?
- 16. Una empresa ofrece a un trabajador renunciar a la mitad de sus vacaciones, a cambio de no denunciarle por haber llegado tarde al trabajo durante una semana entera. ¿Es posible?
- 17. Imagina que eres un empresario con varios trabajadores a cargo. ¿Qué harías ante los siguientes hechos?:
- Uno de tus trabajadores ha insultado a un compañero durante la jornada laboral.
- Otro trabajador ha llegado tarde al trabajo de forma no justificada en diez ocasiones en un mismo mes.
- Para responder correctamente a esta actividad, puedes consultar el convenio colectivo de tu sector profesional o el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
- 18. Busca en la Constitución española el derecho a la educación y la libertad sindical. ¿Qué tipos de derechos son? Indica si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas y explica por qué:
- El Gobierno puede desarrollar por decreto-ley o decreto legislativo el derecho a la educación.
- Determinadas materias laborales deben desarrollarse, necesariamente, mediante una ley orgánica, como, por ejemplo, el derecho fundamental a la libertad sindical.
- Por ley, se puede limitar o exceptuar el ejercicio de la libertad sindical a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regular las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos.
- 19. Compara el artículo 14 de la Constitución y el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores. Ambos hacen referencia a la igualdad: ¿qué diferencias hay entre uno y otro?
- 20. Realizad un debate en clase sobre lo que significa la obligación del trabajador de contribuir a la mejora de la productividad. No os olvidéis de elegir a un moderador.

■ Entrá en internet

- 21. Recursos de internet en el ámbito laboral:
- <www.empleo.gob.es>, el portal del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- <www.congreso.es> y <www.senado.es>, las páginas del Congreso y el Senado españoles.
- <www.uned-derecho.com/diccionario>, un diccionario jurídico.
- <<http://noticias.juridicas.com>>, donde podrás encontrar legislación actualizada.
- <<http://europa.eu>>, la página oficial de la Unión Europea.
- 22. Busca el convenio colectivo que se aplica a tu sector profesional. Puedes encontrarlo en:
- El portal del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- El Boletín Oficial del Estado, si el convenio es de ámbito estatal <www.boe.es>.
- La página web oficial de la comunidad autónoma a cuyo ámbito se refiera el convenio.
Por ejemplo, para encontrar los convenios colectivos de la Comunidad de Madrid, entra en <www.madrid.org>. A continuación, pincha en Gobierno Regional. Después elegimos la Consejería de Empleo. Una vez en esta página, en el apartado de organización, buscamos la Dirección General de Trabajo y, por último, entramos en Convenios Colectivos.
- Las páginas web de algunos sindicatos.
- Un buscador de convenios: <<http://noticias.juridicas.com/convenios>>.
- 23. Busca en la página web de la Organización Internacional del Trabajo (<www.ilo.org>) los convenios que ha promovido y la Declaración sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo. ¿Cuáles son las cuatro áreas que abarca? Busca también algún programa o proyecto que esté llevando a cabo la OIT para dignificar el trabajo. Explica en qué consiste y dónde se aplica.

INDICE	
1. La relación laboral	6
1. Las relaciones laborales	8
2. Las fuentes del Derecho del Trabajo	11
3. Principios de aplicación del Derecho Laboral	14
4. Derechos y deberes	16
Práctica profesional	20
2. El contrato de trabajo	22
1. El contrato de trabajo y la capacidad para contratar	24
2. Aspectos básicos del contrato	25
3. Modalidades contractuales	26
4. Contratos indefinidos	26
5. Contratos temporales	27
6. Otros contratos	33
7. Las empresas de trabajo temporal	34
Práctica profesional	37
3. La organización del trabajo	40
1. La jornada de trabajo	42
2. Descansos y festivos	44
3. Vacaciones	45
4. Permisos retribuidos	46
5. Nuevas formas de organización	48
Práctica profesional	52
4. La nómina	54
1. El salario	56
2. El recibo de salarios	58
3. Devengos	59
4. Bases de cotización y retención IRPF	61
5. Deducciones	62
Práctica profesional	68
5. Modificación, suspensión y extinción del contrato	70
1. Modificaciones sustanciales del contrato de trabajo	72
2. Movilidad funcional	73
3. Movilidad geográfica	74
4. Suspensión del contrato de trabajo	75
5. Extinción del contrato de trabajo	77
6. Derecho Procesal Social	81
7. Elaboración de finiquitos	83
Práctica profesional	88
6. La representación de los trabajadores	90
1. La participación de los trabajadores en la empresa	92
2. La representación colectiva unitaria	93
3. La representación colectiva sindical	96
4. El convenio colectivo	98
5. Los conflictos colectivos	101
Práctica profesional	105
7. La Seguridad Social	108
1. Estructura del sistema de la Seguridad Social	110
2. Principales obligaciones de empresarios y trabajadores	111
3. La acción protectora	112
4. La protección por desempleo	120
Práctica profesional	124
8. Seguridad y salud en el trabajo	126
1. El trabajo y la salud	128
2. Posibles daños a la salud del trabajador	129
3. Derechos y deberes en PRL	134
4. Responsabilidades y sanciones	136
5. Marco normativo básico	137
6. Organismos públicos	138
Práctica profesional	142
9. Los riesgos laborales	144
1. Los riesgos laborales	146
2. Factores de riesgo derivados de las condiciones de seguridad	146
3. Factores de riesgo medioambientales	147
4. Factores de riesgo psicosociales	153
5. Factores de riesgo relacionados con la ergonomía	154
6. El riesgo eléctrico	155
Práctica profesional	158
10. Medidas y de protección	162
1. Medidas preventivas	164
2. Principios de la protección	165
3. Medidas de respuesta	166
4. La señalización	167
Práctica profesional	168
11. La gestión de la calidad	172
1. La gestión de la calidad	174
2. La evolución de la calidad	175
3. La planificación	176
4. La operación	177
5. Las auditorías	178
6. Los sistemas de gestión	179
7. La mejora continua	180
Práctica profesional	181
12. El Plan de Acción de la Organización	188
1. El Plan de Acción	190
2. La elaboración	191
3. La ejecución	192
4. El control	193
5. La evaluación	194
Práctica profesional	195
13. Problemas de la salud ocupacional	198
1. Problemas de la salud ocupacional	200
2. Problemas de la salud ocupacional	201
3. Problemas de la salud ocupacional	202
4. Problemas de la salud ocupacional	203
5. Problemas de la salud ocupacional	204
Práctica profesional	205
14. Términos y conceptos	212

La relación laboral

2.2. Fuentes de ámbito internacional

En el ámbito internacional, las fuentes del Derecho Laboral son el Derecho Comunitario y los tratados internacionales firmados y ratificados por España.

1. 2.2.1. Derecho Comunitario

España es uno de los 29 países que integran la Unión Europea (UE) y, al igual que los demás, ha delegado en ella parte de su soberanía; de este modo, la Unión puede tomar decisiones sobre asuntos de interés común. Esta unión de soberanías se denomina integración europea y permite a las instituciones de la UE **crear normas aplicables a todos los Estados miembros**. El Derecho Comunitario se sitúa jerárquicamente por encima del derecho nacional (incluida la Constitución) y se divide en derecho originario y derecho derivado:

```

graph TD
    DC[Derecho comunitario] --> DO[Derecho originario]
    DC --> DR[Derecho derivado]
    DO --> T1[Se compone de los tratados que fundaron las Comunidades Europeas, sus modificaciones posteriores (por ejemplo, el Tratado de Lisboa) y las Actas de Adhesión de los Estados miembros.]
    DR --> T2[Está conformado por las distintas normas que rigen la vida de la Unión Europea (básicamente, Reglamentos, Directivas, Decisiones y Recomendaciones). Las principales actuaciones de la UE en el ámbito del Derecho del Trabajo son la introducción de derechos laborales en la Carta de Derechos Fundamentales de la UE y la libre circulación de trabajadores.]
  
```

La Unión Europea
Su germen fueron las Comunidades Europeas (CEE, CECA y EURATOM), creadas en la década de los años 50 con la intención de establecer un mercado común europeo.

2.2.2. Tratados internacionales

Firmados por el Gobierno español y ratificados por el Congreso, forman parte del derecho español; jerárquicamente se sitúan entre la Constitución y las leyes. El organismo internacional que destaca por su trabajo en el ámbito laboral es la **Organización Internacional del Trabajo** (dependiente de las Naciones Unidas), cuya finalidad es mejorar las condiciones de trabajo y el nivel de vida de los trabajadores del mundo, además de elaborar programas de asistencia y asesoramiento a los países que lo requieran. En sus órganos directivos no solo se hallan los gobiernos de los países miembros, sino también las asociaciones empresariales y sindicales.

La libre circulación de trabajadores en la UE

```

graph TD
    LCT[La libre circulación de trabajadores en la UE] --> AST[La libre circulación de trabajadores asalariados]
    LCT --> EST[El derecho de libre establecimiento]
    LCT --> PS[El derecho a la libre prestación de servicios]
    LCT --> LTC[Limites a la libre circulación de trabajadores]
    AST --> T1[Todo ciudadano de la UE puede buscar libremente un trabajo por cuenta ajena, por todo el territorio de la UE y recibir un trato igualitario en materia laboral, sindical, social y en el acceso al empleo.]
    EST --> T2[Es el derecho a instalarse permanentemente en otro país de la UE para ofrecer allí sus productos o servicios en las mismas condiciones que ese país impone a sus nacionales. Esto incluye la gestión y la constitución de empresas y sociedades.]
    PS --> T3[Comprende la prestación de servicios sin instalación permanente en otros países, con o sin desplazamiento de un Estado a otro, a cambio de una remuneración. Si bien, al menos, si debe haber establecimiento en un Estado miembro.]
    LTC --> T4[Los empleos en la Administración Pública están abiertos a todos los ciudadanos europeos, salvo aquellos puestos que impliquen el ejercicio del poder público y de la soberanía nacional, como en la policía o el ejército. La reserva de orden público, permite ciertas limitaciones al principio de libre circulación por razones de orden público, seguridad y salud pública.]
  
```

Caso práctico inicial
Beatriz podría trabajar como asalariada en Alemania, al ser ciudadana europea. Ella y su marido también pueden montar una empresa.

13

Relaciones laborales

Alberto pertenece al personal de alta dirección de la empresa ROBTEX, SL; él organiza y dirige el departamento de Recursos Humanos, que se encarga de la selección, contratación, integración y formación de los trabajadores. En estos momentos está inmerso en el diseño de un nuevo programa de



formación en liderazgo para sus empleados. Ha organizado las fechas de tal manera que solo podrán acudir al curso los trabajadores hombres, ya que, en su opinión, una mujer, nunca llegará a un puesto directivo.

Cuando Elena se entera de que no puede realizar dicho curso decide hablar con Alberto para intentar cambiar las fechas, pero este le dice que es imposible y que no merece la pena que ella reciba el curso. Como Elena insiste, poco a poco, la conversación va subiendo de tono, hasta que Alberto explota, insulta a Elena y pronuncia frases machistas.

Elena sale llorando del despacho y se refugia en el baño. Allí coincide con su amiga Irene, quien trata de animarla y, a su vez, le informa de la convocatoria de una huelga para la próxima semana. Ambas hablan con un representante de los trabajadores y se informan bien de los motivos de la huelga; como están de acuerdo, deciden secundarla y comunicárselo a Alberto. Su respuesta fue breve pero clara: «Quien vaya a la huelga será despedido».

Ese mismo día, durante la comida, Irene y Elena coinciden con Domingo, quien forma parte del Consejo de Administración de ROBTEX, pero no trabaja allí, él es funcionario. Domingo nota que están algo preocupadas, por lo que decide darles una buena noticia: «¿Sabíais que vuestro convenio colectivo concede 32 días naturales de vacaciones, en lugar de los 30 que da el Estatuto de los Trabajadores?». Elena se queda pensativa, en su contrato hay una cláusula que le otorga 31 días.

Actividades

1. ¿Qué derechos se han vulnerado en ROBTEX, SL? ¿Cuáles se recogen en la Constitución y cuáles en el Estatuto de los Trabajadores? ¿Alguno de ellos es un derecho fundamental?
2. ¿Qué tipo de relación une a Alberto con la empresa?
3. ¿Tiene Domingo una relación laboral con ROBTEX?
4. Domingo se gana la vida como funcionario. ¿Se trata de una relación laboral?
5. ¿Cuántos días de vacaciones le corresponden a Irene? ¿Qué prevalece, el convenio colectivo o el Estatuto de los Trabajadores? ¿En virtud de qué principio laboral?
6. ¿Cuántos días de vacaciones le corresponden a Elena? En este caso, ¿qué prevalece, el convenio colectivo, el contrato de trabajo o el Estatuto de los Trabajadores? ¿En virtud de qué principio laboral?

1.4. Relaciones laborales especiales

Caso práctico inicial

En el caso práctico inicial aparecen relaciones laborales ordinarias (Beatriz), especiales (director) y excluidas (el hijo del director).

Las relaciones laborales especiales reúnen todas las características de las relaciones laborales ordinarias, pero se consideran especiales por sus peculiares características. Cada una de ellas se regula por su propia norma y solo se aplica el ET para aquellos aspectos no contemplados en su normativa específica. El ET ofrece una lista abierta:

- El personal de alta dirección.
- Los trabajadores al servicio del hogar familiar, que incluye a quienes se ocupan de la limpieza, cuidado de niños, labores de jardinería, etc.
- Presos o penados en instituciones penitenciarias.
- Deportistas profesionales.
- Artistas en espectáculos públicos.
- Quienes intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas.
- Trabajadores discapacitados que presten servicios en centros especiales de empleo.
- Menores sometidos a medidas de internamiento.
- La residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud (MIR).
- Los abogados que prestan servicios en despachos de abogados.
- Cualquier otro trabajo expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley.

Ejemplos

Julián Fernández está cuidando durante todos los miércoles del mes de octubre de los hijos de Javier y M. Ángeles, sus vecinos y amigos. ¿Se trata de una relación laboral?

No se considera relación laboral, se trata de una tarea realizada a título de amistad, benevolencia o buena vecindad; para que fuera relación laboral, el trabajo debería estar remunerado.

Javier Ruiz es contratado como empleado del hogar en casa de sus tíos. ¿Se trata de una relación laboral?

Por un lado, sabemos que los empleados del hogar son relaciones laborales especiales, pero debemos estudiar el grado de parentesco de Javier con el empresario, por si se tratara de trabajos familiares. Si observamos el árbol genealógico anterior, observaremos que el grado de parentesco con un tío es de tercer grado, por lo que nunca podría tratarse de trabajos familiares, ya que estos solo se consideran como tales hasta el **segundo grado**.

David Martín decide inscribirse como voluntario en una ONG. A partir del mes de diciembre acudirá todos los domingos a dar apoyo escolar a alumnos de ESO. ¿De qué tipo de relación se trata?

Se considera relación laboral excluida porque no está retribuida; es un trabajo realizado a título de benevolencia.

Un trabajador español trabaja en una empresa española en Rusia, ¿qué legislación laboral será de aplicación?

La legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español.

Actividades

1. ¿Conoces formas de explotación laboral en la actualidad? ¿Cuáles? ¿Dónde se producen? ¿Por qué motivos?
2. ¿Has oído hablar de otras ramas del Derecho? ¿Qué regula cada una de ellas?
3. Mireya es representante de una determinada marca de perfumes, cuyo producto vende. Todos los meses, la empresa le envía 20 frascos. Por cada perfume vendido cobra una comisión, pero si no consigue venderlos en el periodo de tiempo establecido, los devuelve, sin que suponga una pérdida para ella. ¿De qué tipo de relación se trata?
4. Alejandra tiene una discapacidad reconocida del 40 %. Trabaja, como una más, en la sección de perfumería de unos grandes almacenes. Pedro tiene una discapacidad reconocida del 65 % y trabaja en un centro especial de empleo. ¿De qué tipo de relación se trata, en cada caso?