

FORMACION E ORIENTACIÓN LABORAL

DEREITO LABORAL



PREGUNTAS INICIAIS

1. Que é para ti o DEREITO? Para que serve?
2. Que é para ti o DEREITO LABORAL? Para que serve?
3. Quen pode elaborar as Leis?
4. Laboralmente, Cales son os principais normas?
5. Existe algún organismo internacional que se preocupe dos dereitos dos traballadores?

ÍNDICE



1.	Introducción
2.	Dereito Privado
3.	Dereito Público
4.	Dereito laboral.
4.1.	Concepto.
4.2.	Relación Laboral
4.3.	Fontes do dereito de traballo.
4.4.	Principio de Aplicacións das normas
4.5.	Dereitos e Obrigações
4.6.	Administración laboral.
4.7.	Administración de Xustiza

1. INTRODUCCIÓN



Que é o DEREITO?

Conxunto de normas e principios xurídicos que fan posible a **convivencia** entre os **membros** dunha comunidade, ordenando as regras das relaciones humanas nas seus diferentes ámbitos.

- O dereito divídese en 2 grandes ramas xurídicas:



1. INTRODUCCIÓN

- O dereito divídese en 2 grandes ramas xurídicas:

1.Dereito Público: Regula as relacións do Estado cos particulares.

2.Dereito Privado: Regula as relacións entre os particulares

A que rama do dereito pertencen as seguintes:

- | | | | |
|------------------|--------------|-----------|------------------------|
| a. Internacional | c. Mercantil | e. Fiscal | g. Administrativo |
| b. Procesal | d. Civil | f. Penal | h. Do traballo/laboral |

PÚBLICO

PRIVADO

LABORAL:
Mixta:
Dereito. **Público.** O Estado establece os mínimos e Dereito. **Privado** Acordos entre empresario e traballador

2. DEREITO PRIVADO

- **Dereito Civil:**

Regula as relacións básicas e cotidianas que se producen **entre persoas. A máis utilizada do dereito**

Exemplo: Relación matrimonial, sucesións e herdanzas,...

- **Dereito Mercantil:**

Recole as normas sobre a **constitución de empresas, tipos societarios e operacións** que se realizan no **tráfico comercial**.

3. DEREITO PÚBLICO

- **Dereito Procesal:**

Regula a función xurisdiccional (administrar xustiza) de xuíces e tribunais. Recolle as normas relativas a procesos xudiciais

- **Dereito Penal:**

Establece as penas correspondentes ás faltas e delitos que alteran gravemente a convivencia pacífica das persoas que incumpren a orde xurídico.

- **Dereito Administrativo:**

Ordena as relacións entre as dependencias administrativas do Estado, relación Administración-Cidadán e relacións de traballo de funcionarios públicos.

- **Dereito Fiscal ou tributario:** establece o conxunto de normas xurídicas que regulan as relacións entre o Estado e os contribuíntes.

DEREITO MIXTO

- **Dereito Internacional:**

Regula as relacións entre diferentes Estados e as relacións particulares entre cidadáns de diferentes países.

- **Dereito Laboral:**

Ordena os Conxunto de normas que regulan as relacións individuais e colectivas entre traballadores e empresarios, asegurando o cumprimento das obrigacións de ambas partes.

4. DEREITO LABORAL

4.1. Qué é o DEREITO LABORAL OU DO TRABALLO?

Conxunto de normas que regulan as **relacións** individuais e colectivas entre **traballadores e empresarios**, asegurando o cumprimento das obrigacións de ambas partes.



4.2. RELACIÓNS

Que é a RELACION LABORAL?



Aquela na que un traballador presta **voluntariamente** servizos **retribuídos**, por **conta allea e** dentro do ámbito da organización e dirección dun empresario (dependentes).



4.2.1. SUXEITOS



TRABALLADOR

Persoa física. Pode celebrar validamente o contrato os **maiores de 18, os maiores de 16 e menores de 18** emancipados ou se teñen autorización dos pais ou titores e os estranxeiros de acordo ao establecido na lexislación específica sobre a materia.

No caso de menor de idade, segundo o **art.6 ET**:

1 Prohíbese a admisión ao traballo aos **menores de 16 anos**.

2 *Os **traballadores menores de 18 anos** non poderán realizar traballos nocturnos nin aquelas actividades ou postos de traballo que o Goberno, a proposta del Ministerio de Trabajo e Seguridade Social, previa consulta coas organizacións sindicais máis representativas, declare insalubre, penosos, nocivos ou perigosos, tanto para a súa saúde como para a súa formación profesional e humana.*

3 Prohíbese realizar horas extraordinarias aos menores de 18 anos.

4 A intervención dos **menores de 16 anos** en espectáculos públicos só se autorizará en casos excepcionais pola autoridade laboral, sempre que non supoña perigo para a súa saúde física nin para a súa formación profesional e humana; o permiso deberá constar por escrito e para actos determinados.

EMPRESARIO

Persoa física ou xurídica en calquera das súas clases.

No caso da persoa física cando é **maior de 18**, ou **os maiores de 16 e menores de 18** emancipados ou se teñen autorización dos pais ou titores.

Tipo de empresario:



Persoa Física:

Realiza en nome propio unha actividade comercial, industrial ou profesional.



Persoa Xurídica:

Agrupación de persoas ou ben con capacidade de exercer dereitos e cumprir obrigacións en nome propio e independentemente dos membros que a formen.



Empresas de Tráballo Temporal.



* EMANCIPADO

▪ Emancipado. Pode ser por:

- a) *por concesión paterna*, a iniciativa dos pais;
- b) *por concesión xudicial*, a iniciativa do menor
- c) *por matrimonio*
- d) *por vida independente* do menor con consentimento paterno, que pode ser revocado. O menor de idade non emancipado pode contratar representado polo seu pai, mái ou titor.

4.2.2. TIPOS DE RELACIÓN



Relacións **LABORAIS** *Art. 1.1. ET*



Relacións Laborais **NON LABORAIS** *Art. 1.3. ET*



Relacións Laborais **ESPECIAIS** *Art. 2. ET*

A) RELACIÓN LABORAL



PERSONAL ou HUMANO: O traballador é o que realiza o traballo. Non é substituíble por outra persoa.



VOLUNTARIO/LIBRE: O traballador ten liberdade para decidir se traballa ou non, ninguén lle pode obrigar.



POR CONTA ALLEA: A empresa asume o risco e o empresario quédase cos froitos do traballo.



RETRIBUIDA: A cambio do traballo realizado percíbese un salario.



DEPENDENTE: o traballador ten que aceptar as ordes e dirección da empresa.

B) RELACIÓNS LABORAIS NON LABORAIS

Aquelas que carecen de algunha das características da relación laboral, ou regúlanse por ramas xurídicas diferentes ao Dereito del Traballo.



Ao traballador Autónomo se lle aplica a [Lei 20/2007, de 11 de xullo, do Estatuto do traballo autónomo.](#)

Funcionarios Públicos e Persoal Estatutario

Regula Dereito Administrativo.

Traballos Voluntarios

Non son retribuídos

Prestacións personais obrigatorias

Non son voluntarios. *Participación en mesas electorais.*

Traballos Autónomos

Son realizados por conta propia e non allea

Familiares

Son ou non son?

Traballos por amizade, benevolencia ou boa vecindade

Sen retribución e sen dependencia.

Representantes de Comercio que asumen riscos das operacións nas que median.


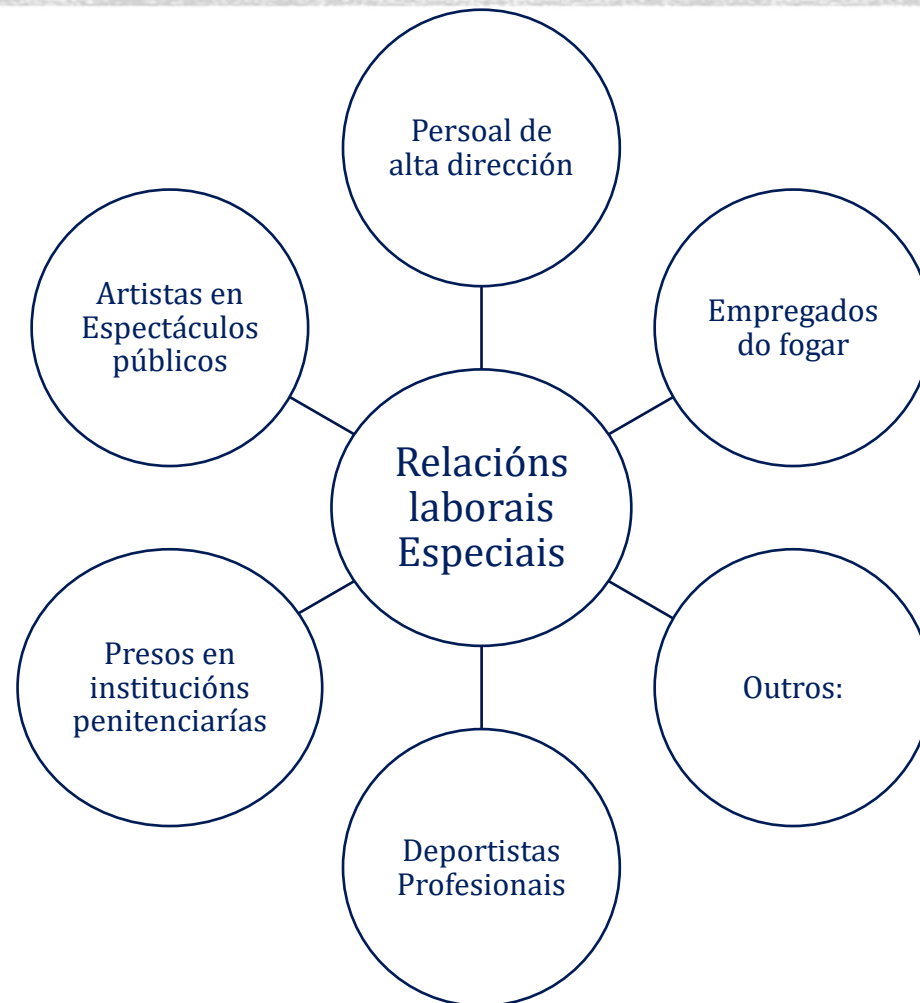
Ao asumir riscos **non son alleas** e actúan como autónomos.

Art. 1.2. ET. Salvo que se demostre a condición de asalariados de quen os levan a cabo. Consideraranse familiares, a estes efectos, sempre que convivan co empresario, o cónxuxe, os descendentes, ascendentes e demais parentes por consanguinidade ou afinidade, ata o segundo grado inclusive e, no seu caso, por adopción.

Algunhas excepcións na **Lei 6/2017, disposición adicional séptima**, con bonificacións á cota da SS do 100% durante os primeiros 12 meses.

C) RELACIÓNS LABORAIS ESPECIAIS

Compren todas as características das relacións laborais ordinarias pero regúlanse con normas específicas que completa o Estatuto dos Traballadores.



Os **Centros Especiais de Emprego** tratan de favorecer a integración laboral das persoas con discapacidade. O 70% dos traballadores son discapacitados.

- Servizos de Persoas Discapacitadas en Centros Especiais de Emprego.
- Estibadores Portuarios
- Menores en institucións de internamento
- Médicos Residentes

CASOS

Exemplo 1. Técnico superior de FP que se encontra traballando recentemente (2 meses) como auxiliar administrativo en auditoría Deloitte, con contrato indefinido. De que tipo de relación laboral se trata?

Podemos observar que se reúnen todos os requisitos para considerarse laboral e polo tanto tamén sometida ao Dereito Laboral. Regulado polo Estatuto de Traballadores (ET)

Exemplo 2. Ulises, fillo dun profesional que exerce como autónomo de fontanería, axuda a seu pai na instalación e reparación de tuberías dunha nova construción, dado que se lle dá especialmente ben. O seu pai, por intentar aproveitarse da axuda, deulle 100€ de regalo. Indica se a actividade está regulada ou non polo Dereito Laboral

Neste caso estamos ante unha relación excluída do Dereito Laboral, posto que é un traballo que o fillo realiza, puntualmente para a súa familia en calidade de axuda, e non como traballador asalariado. Non hai salario e hai dependencia económica. Sen embargo, se o pai quixera contratalo, podería facelo indefinidamente sen ningún tipo de problema.

4.3. FONTES DO DEREITO DO TRABALLO

Que son as FONTES DO DEREITO?

Orixe das normas, aos órganos que as crean e dos cales emanan (FONTES PRODUCCIÓN /MATERIAIS), así como os **tipos de normas** que podemos encontrarnos (FONTES FORMAIS).

PRODUCCIÓN / MATERIAIS:

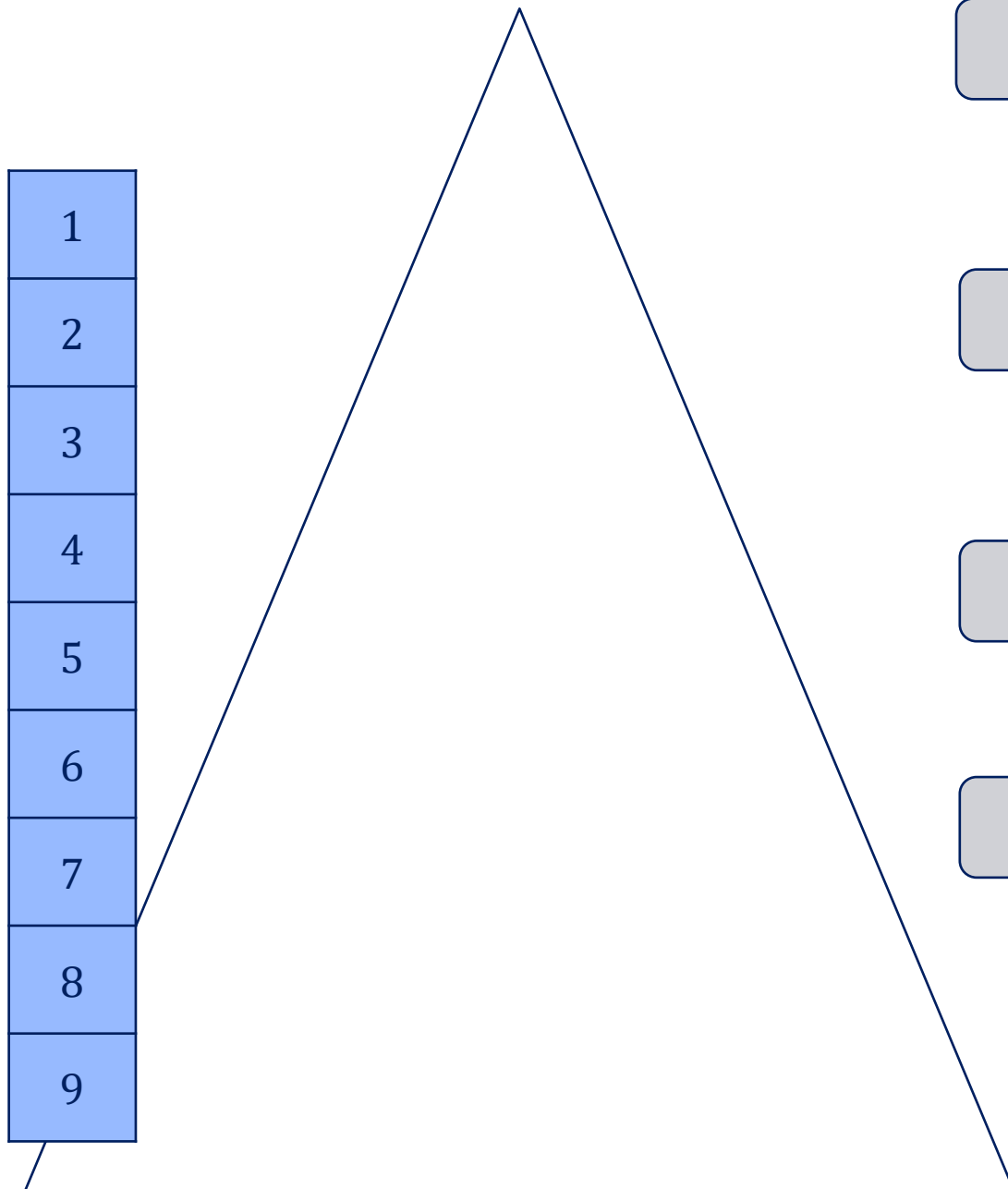
- **Estado.** Parlamento (leis), Goberno (Real Decreto Lexislativo, Real Decreto e Orde Ministerial) ou Tribunais (xurisprudencia).
- **Organismo Supra-Nacional:** ONU, OIT, ...
- **Sociedade:** normas como o costume.
- **Interlocutores sociais:** Convenios Colectivos

FORMAIS: Código Civil (art. 1.1 y 1.4) o ET (art.4)

- **Lei:** Normas xurídicas
- **Costume:** Modo de actuar.
- **Principios xerais.** Ante ausencia das anteriores
- **Xurisprudencia**

• PRINCIPIO DE XERARQUÍA NORMATIVA:

Establece que unha norma de rango inferior non pode contradicir o disposto en outra de rango superior. Ao mesmo tempo as normas inferiores desenvolven os enunciados que se recollen no rango superior.



Contrato de trabajo

Unión Europea / Normas Comunitarias

Constitución Española

Costume Laboral

Convenio colectivo

OIT e Tratados Internacionais

Lei Orgánica e Lei Ordinaria

Regulamento e Ordes Ministeriais

Normas con Rango de Lei (Real Decreto e Real Decreto-Lei)

PREGUNTA

Que é o Estatuto de Traballadores?



Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.



4.3.1. NORMAS DA UNIÓN EUROPEA

- **Elabora**: Parlamento, Consello e Comisión Europea

- Principais Normas:

- **Regulamentos Comunitarios:**

Destinadas a todos os Estados membros para que poidan aplicalos nos seus territorios:

- *Exemplo: Regulamentos de libre circulación de traballadores.*

- **Directivas Comunitarias:**

Destinadas a todos os Estados membros, que requiren dunha norma interna (nacional).

- **Exemplo: Directiva en materia de prevención de riscos laborais**

- **Decisións:**

Destinadas a todos os Estados membros ou colectivos determinados, directamente aplicables. Non é obrigatoria a súa publicación oficial pero os interesados deben ser informados.



CARTA DE DEREITOS
FUNDAMENTAIS DA
UNIÓN EUROPEA.



NORMAS DA UNIÓN EUROPEA

OBRIGATORIAS

NON OBRIGATORIAS

REGULAMENTOS

DIRECTIVAS

DECISIONS

RECOMENDACIÓNS E DITAMES

Alcance xeral
(a todos os membros)

Mesmo rango que
unha lei nacional.

Obrigatoria por un
ou varios Estados Membros.

Debe alcanzar os resultados
Marcados nela, pero ten liberdade
de como facelo.

Márcase unha data límite para
a súa incorporación ao dereito
nacional.

Obxectivo: harmonizar
lexislacións nacionais.

Lexisla casos particulares.
(Pode afectar a un Estado membro,
a una CCAA en concreto,
a unha empresa ou a un cidadán

Pode exixir que se actúe,
ou se deixe de facelo,
concedendo dereitos
ou impondo obrigacións.

Contén suxestións ou explicacións
relativas á aplicación de
Regulamentos e Directivas

4.3.2. CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

- **Norma Suprema do ordenamento xurídico Español.**
- Establece as bases da organización do: Estado Español, Estado Social e democrático de Dereito.
- **Principios:**
 - Manter réxime público da **Seguridade Social**.
 - Manter a seguridade e hixiene no traballo.
 - Garantir o descanso do traballador e as vacacións retribuídas.
 - Garantir as políticas orientadas ao pleno emprego.
 - Garantir formación e readaptación profesional dos traballadores.



Portal da
Seguridade
Social



Seguridad**Social**

4.3.3. OIT E TRATADOS INTERNACIONAIS

- Acordos entre varios países.

- Tipos:

- **OIT – Organización Internacional do Traballo:**

Normas de obrigado cumprimento para os estados que os subscriben.

Exemplo: Convenio sobre abolición do traballo forzoso (1957), ratificado por España en 1965.

- **Tratados internacionais:**

Acordos entre España e outros países membros.

Exemplo: sobre o cómputo de cotizacións, fluxos migratorios..



4.3.3. LEIS

- Elaboran e aproban: Cortes Xerais (Congreso de Deputados e Senado).
- Tipos:

☐ **Leis Orgánicas:**

- Requiren de maioría absoluta. Materia especialmente significativa (dereitos fundamentais, ...). *Exemplo: Lei Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, da Liberdade Sindical*

☐ **Leis Ordinarias:**

- Requiren maioría simple. Regula materias que non corresponden a Leis Orgánicas. *Exemplo: Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de Riscos Laborais,....*



Como se consegue
Maioría Absoluta
e Simple?

4.3.4. NORMAS CON RANGO DE LEI

- Tipos:

- ❑ **Real Decreto Lexislativo:**

- Ditada polo Goberno previa autorización das Cortes. Elabora unha norma refundindo varias normas xa existentes (Texto Refundido), ou ben elaborándoa a partir dun índice de contidos (texto articulado).

- ❑ **Real Decreto-Lei:**

- Elaborada polo Goberno en casos de extraordinaria e urxente necesidade. Necesita ser aprobada polo Parlamento.

RESUME DE LEIS



4.3.5. REGULAMENTOS

- Elaborado por Goberno:
 - **Real Decreto:**
 - Aprobado polo Consello de Ministros en pleno.
 - **Ordes Ministeriais:**
 - Apróbanas os Ministros (un só ministro). No ámbito laboral Orde EES (Ministerio de Emprego e Seguridade Social).
 - **Resolucións:**
 - Elaboradas por Secretarías de Estado ou Direccións Xerais.

4.3.6. CONVENIOS COLECTIVOS

- Acordos subscritos entre os representantes dos traballadores e dos empresarios para fixar as condicións laborais dun determinado sector profesional.
- Finalidade:
 - Mellorar dereitos nas normas estatais básicas.
 - Adaptar o contido das normas estatais ás peculiaridades de cada sector



Guía Laboral –
A Negociación
Colectiva

4.3.7. CONTRATO DE TRABAJO

4.3.8. COSTUME LABORAL

CONTRATO DE TRABAJO

COSTUME LABORAL

- Norma non escrita que se impón pola práctica de maneira reiterada no tempo, nun determinado ámbito **profesional** e **local**, coa pretensión de que sexa obrigatoria.
- Ao non estar escrita, debe ser **aprobada por quen a alega nun xuízo**.
- Aplícase en **ausencia dunha norma escrita aplicable**.

CURIOSIDADE

Empregados demandan á empresa TRASCOM porque despois de 9 anos repartindo a CESTA DE NAVIDADE, déixana de repartir unilateralmente, modificándoa por un cóctel.

El Supremo sentencia contra una empresa: la cesta de Navidad no se puede cambiar por un cóctel

El TS ha obligado a una empresa a repartir entre sus empleados la cesta de Navidad de 2016, que tras casi una década decidió cancelar.

LM / Agencias 2018-10-15

0

f Compartir 11

Flipear

Tuitear

El Supremo obliga a una empresa a volver a repartir la cesta de Navidad a sus empleados

EUROPA PRESS | Madrid

14 OCT. 2018 | 11:32



La obligación a volver a repartir la Cesta de Navidad de 2016 de una empresa a sus trabajadores está justificada por el principio de condición más beneficiosa

El Tribunal Supremo obliga a distribuir la Cesta de Navidad de 2016 a una empresa por el principio de condición más beneficiosa

Tribuna | 13-12-2018 | Madrid



Grupo de leis		EXEMPLO DE LEIS	EXEMPLOS
1	Normas da UE	<ul style="list-style-type: none"> - Regulamentos. - Directivas - Convenio OIT 	<ul style="list-style-type: none"> - Regulamento da UE - Directiva sobre os dereitos dos consumidores, - Convenio sobre abolición do traballo forzoso (1957), ratificado por España en 1965.
2	Constitución Española	<ul style="list-style-type: none"> - Constitución Española 	<ul style="list-style-type: none"> - Constitución Española (1978)
3	Leis	<ul style="list-style-type: none"> - Lei Orgánica - Lei Ordinaria 	<ul style="list-style-type: none"> - Lei Orgánica Libertad Sindical - Lei de prevención de riscos laboráis
4	Normas con rango de lei	<ul style="list-style-type: none"> - Real Decreto Lexislativo - Real Decreto Lei 	<ul style="list-style-type: none"> - ET - Publicado en caso de urxente necesidade (Real Decreto-lei 21/2020, de 9 de xuño, de medidas urxentes de prevención, contención e coordinación para facer fronte á crise sanitaria ocasionada polo COVID-19.)
5	Regulamentos	<ul style="list-style-type: none"> - Real Decreto - Orde Ministerial 	<ul style="list-style-type: none"> - Regulamento dos Servizos de Prevención de riscos laborais. - Desenvolvemento de leis
6	Outras Leis	<ul style="list-style-type: none"> - Bandos e resolucións - Convenios Colectivos - Contratos de traballo <ul style="list-style-type: none"> - Costume - Xurisprudencia 	<ul style="list-style-type: none"> - Publicacións de concellos - Convenios Colectivo Oficinas e despachos <ul style="list-style-type: none"> - Contrato indefinido - Cesta de navidade - Sentencias do Tribunal Supremo

4.4. PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DAS NORMAS

NORMA	SIGNIFICADO	EXEMPLO
Norma máis favorable	Se hai dúas normas xurídicas, en caso de conflito aplicase a que no seu conxunto sexa máis favorable para o traballador.	O ET outorga 30 días de vacacións e o convenio colectivo 35 días. A pesar do ET ter máis rango, aplícase o convenio por ser máis favorable.
Condición máis beneficiosa.	O traballador seguirá cos dereitos adquiridos, anque se aprobe despois unha norma que recolla condicións menos beneficiosas.	Convenio colectivo con 35 días de vacacións pero o traballador tiña 36 días por contrato. Mantense esta última por ser máis beneficiosa
Irrenunciabilidade de dereitos	O traballador non pode renunciar legalmente aos seus dereitos.	Non é legal incluír no contrato a renuncia ás vacacións
In dubio pro operario	Cando os xuíces dubiden sobre que normal aplicar, elixírase a máis favorable para o traballador.	Unha empregada con dous fillos nados en parto múltiple, solicitou a súa empresa o goce de dobre dereito de lactancia. A empresa denegoullo. Recorreu ao xulgado do Social. Terá dereito a unha ou a dúas horas de lactancia? Solución: O tribunal do Social ditou sentenza e estableceu que o silencio da lei debe interpretarse In dubio pro operario e o procedente é atender a cada fillo unha hora
Principio de Norma Mínima	A norma de rango superior establece os mínimos que deben ser respectados por as normas de rango inferior	Se no ET fíxase como un mínimo de 30 días de vacacións, non se poderá firmar un contrato con 25 días de vacacións.

PRINCIPIO DE NORMA MÍNIMA

Nas normas laborais de xerarquía superior establécense mínimos de dereito necesario que deberán respectar ou mellorar as normas de rango inferior.

Exemplo: O ET, no seu artigo 38, establece que en ningún caso a duración das vacacións será inferior a 30 días naturais. Por tanto, no convenio colectivo e no contrato de traballo poderanse establecer máis días de vacacións, pero non menos.

PRINCIPIO DE IN DUBIO PRO OPERARIO, (PROOPERARIO).

- Hai numerosos casos nos que a norma non é clara; admite por tanto diferentes interpretacións, debendo aplicarse a máis positiva para o traballador.

Exemplo: A indemnización por despedimento obxectivo está fixada en 20 días de salario por ano traballado. Un traballador que teña estipulado un salario diario e que teña ademais pagas extras, en caso de despedimento, non cobrará a indemnización segundo o salario diario que marca o seu contrato, senón segundo ese salario mais a parte proporcional que lle corresponda ás pagas.

PRINCIPIO DE NORMA MÁIS FAVORABLE

- Se unha relación laboral se lle poden aplicar varias normas, tomárase a que, en conxunto, sexa máis favorable ao traballador, tendo en conta os conceptos cuantificables (salario, xornadas...) de todo un ano. Deben respectarse os mínimos de dereito necesario.

Exemplo: Un traballador desenvolve unha actividade á que se lle poden aplicar dous convenios diferentes. Os conceptos cuantificables do primeiro convenio, ao ano, ascenden a 11976,05 €, e os do segundo a 12100 €. Por tanto, débesele aplicar o segundo convenio

PRINCIPIO DA CONDICIÓ N MÁIS BENEFICIOSA

- Ante a aparición dunha norma laboral que fixe condicións peores que as contidas nos contratos, manteranse as mellores condicións establecidas anteriormente.

Exemplo: Un contrato de traballo recolle o dereito a 35 días de vacacións anuais. O novo convenio colectivo recolle condicións máis favorables noutras cuestións pero só fixa 32 días de vacacións. Seralle aplicable o convenio colectivo pero manteráselle a mellor condición a efecto de vacacións.

PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDADE DE DEREITOS

- Os traballadores non poden renunciar aos dereitos que as normas recoñecen.

Exemplo: Se un traballador asina no seu contrato que non terá dereito a vacacións, esta cláusula será nula.

CONFUSIÓN?

No contrato do traballador, Xulio, recóllese unha cláusula, pola cal, goza dun plus de produtividade. Os seus compañeiros gozan do mesmo plus por convenio colectivo, non por contrato. Tras a aprobación dun novo convenio, suprímese o plus de produtividade.

1. Quen perde o plus? Ningún traballador, Xulio, os compañeiros, todos.

Todos os traballadores o perden salvo Xulio

2. Por que Xulio non o perde e os seus compañeiros si?

Condición máis beneficiosa

ou

Norma **máis favorable?**



4.5. DEREITOS E OBRIGACIÓNS

Actividade Avaliativa

4.6. ADMINISTRACIÓN LABORAL

- Aquela encarada de **velar polo cumprimento da normativa laboral** sancionando o seu incumprimento.
- Formada polas Administracións Central e Autonómica con competencia en materia de emprego.

ORGANISMO	FUNCIONES
<u>Ministerio de Empleo y Seguridad Social:</u>	- Encargado da proposta e execución da política do Goberno en material, regulación de emprego e a Seguridade Social , extranxería , inmigración e emigración.
Consellerías de emprego das Comunidades Autónomas	- Política estatal de emprego elaboran normas.
Inspección de traballo	<ul style="list-style-type: none">- Investiga infraccións en materia laboral.- Inspecciona lugares de traballo, documentación e postos.- Asesora a traballadores e empresarios- Media en Conflitos.
Servizo Público de Emprego Estatal	<ul style="list-style-type: none">- Xestiona e controla as prestacións por desemprego, a formación para o emprego.- Divulgar información sobre o mercado laboral

4.6. ADMINISTRACIÓN LABORAL



4.7. ADMINISTRACIÓN DE XUSTIZA

Xurisdicción Social: Conxunto de xulgados e tribunais encargados de **resolver os conflitos xurididos entre traballadores e empresarios.**

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL:

Resolve recursos ao amparo por vulneración dos dereitos fundamentais do traballador.

SALA DO SOCIAL DO **TRIBUNAL SUPREMO:**

Resolve recursos de casación, e os de revisión de sentencias firmes de outros tribunais.

SALA DO SOCIAL DA **AUDIENCIA NACIONAL:**

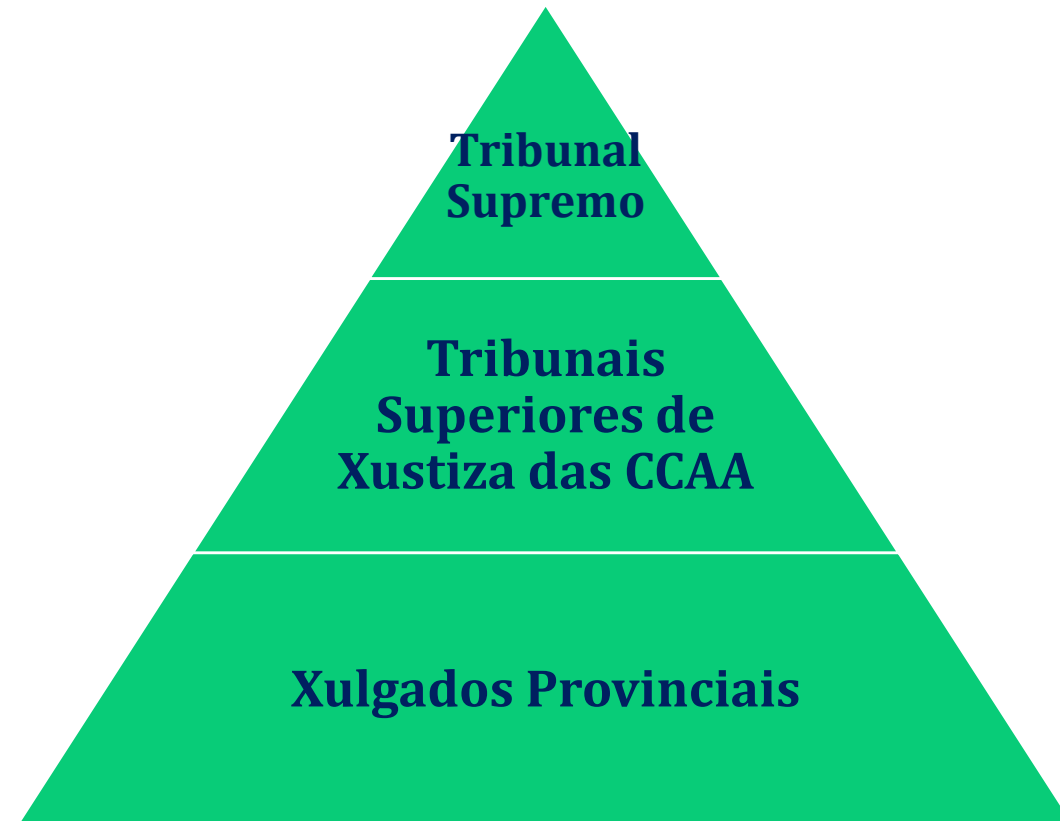
Resolve as impugnacións de convenios colectivos cando sexan de ámbito territorial superior ao da CC.AA.

SALA DO SOCIAL DOS **TRIBUNAIS SUPERIORES DE XUSTIZA**

Coñecen os recursos contra sentencias dos Xulgados do Social.

XULGADO DO SOCIAL:

Teñen competencia **provincial** e resolven conflitos laborais individuais e coletivos.



QUE FARÍAMOS ANTE OS SEGUINTE CONFLITOS LABORAIS?



a. Traballadores de Asesorías Ulises. Unha soa oficina en Vigo.

Acudiremos aos xulgados provinciais. Neste caso de Pontevedra.

b. Traballadores de Peruquería Ulises, sedes en Vigo, A Coruña e Ourense.

Acudiremos a Tribunal Superior de Xustiza de Galicia.

c. Traballadores de tenda de informática Ulises TIC, con tenda en Vigo, Madrid e Barcelona.

Acudiremos ao Tribunal Supremo.

* Ademais acudiremos a Xulgado ou Tribunal, non só tendo en conta criterios xeográficos, senón tamén en relación coa nosa disconformidade contra unha sentenza. Se estamos insatisfeitos coa sentenza ditada por un xulgado provincial, podemos interpoñer contra ela un recurso ante o TSX da CCAA que corresponda.

isto ocorre na teoría. Na práctica quen perde os xuízos pódese facer cargo das costas, que poden ser cuantiosas e chegar a tardar prazos superiores a un ano.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS DE TEXTO:

- Álvarez, J.C., Herráez, P. y Prieto, M.A., (2015). *Formación y Orientación Laboral*. España, Macmillan Heinemann.
- Gómez, I., García, S., Orovengua, R. y Sucuzna, R. (2015). *Formación y Orientación Laboral*. España, Santillana.
- Burgos, F., Fernández, J. A. y Lobato, F.J. (2001). *Formación y Orientación Laboral*. España, Edebé
- Barrio, A. (2019). FOL Práctico. España, Educalia.
- Ferrer, M.A. (2019). Como confeccionar Nóminas y seguros sociales 2019. España, Deusto.

LEYES:

- 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. (BOE, 24 de octubre).
- Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo. FELIPE VI REY
- Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978