

1. El trabajo y el derecho laboral

El trabajo ha existido desde el inicio de la historia de la humanidad (Fig. 1.1). Sin embargo, las primeras normas del derecho laboral o del trabajo no surgen hasta principios del siglo XIX, como consecuencia de las reivindicaciones del movimiento obrero por las deplorables condiciones del trabajo y ante la necesidad de proteger a la parte más débil de la relación laboral: la persona trabajadora.

El derecho del trabajo o derecho laboral es el conjunto de normas que regulan el trabajo prestado de forma personal, voluntaria, por cuenta ajena, retribuida y en relación de dependencia con la empresa.

El **derecho del trabajo** tiene las siguientes **finalidades** (Fig. 1.2):

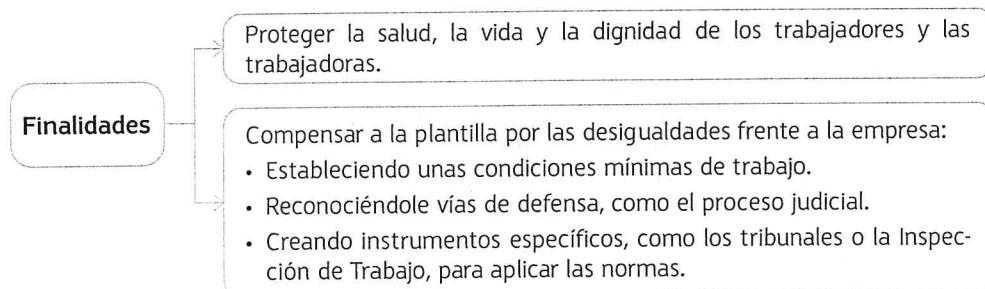


Fig. 1.2. Finalidades del derecho del trabajo.

La norma más importante que regula el derecho del trabajo en España es la **Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET)**.

1.1. Relaciones laborales

Cuando alguien realiza un trabajo para otra persona o para una empresa, se establece una relación entre ambos, pero, para que se genere una **relación laboral** sometida al derecho laboral, dicho trabajo debe reunir unas **características** determinadas (Tabla 1.1).

| | |
|------------------|--|
| Personal | La persona contratada debe desarrollar el trabajo personalmente. |
| Voluntario | El trabajador o trabajadora decide ofrecer sus servicios de manera libre y voluntaria (no forzosa) y también go de esta libertad para ponerle fin. |
| Por cuenta ajena | El resultado del trabajo y los medios de producción utilizados pertenecen a la empresa; por tanto, la plantilla soporta las pérdidas, pero tampoco percibe las ganancias de la compañía, independientemente de los resultados positivos o negativos de esta. |
| Retribuido | No existe relación laboral si quien realiza el trabajo no percibe una contraprestación o retribución por la actividad realizada, tenga o no la empresa ánimo de lucro. |
| Dependiente | La empresa organiza la actividad y decide cuándo, dónde y cómo ha de realizarse. |

Tabla 1.1. Requisitos de una actividad regulada por el derecho laboral.

Esclavitud [Roma]

Significaba el derecho de propiedad de una persona sobre otra.

Servidumbre [Edad Media]

Consistía en el sometimiento del campesinado al señor a cambio de protección.

Trabajo gremial

Los aprendices aprendían un oficio de un maestro a cambio de alojamiento y manutención, hasta llegar a la categoría de oficial y, posteriormente, a la de maestro.

Trabajo asalariado, libre, dependiente y por cuenta ajena

Fig. 1.1. Evolución del trabajo a lo largo de la historia.

1.2. Relaciones no laborales o excluidas

El **Estatuto de los Trabajadores** excluye del derecho del trabajo una serie de actividades que no cumplen los requisitos señalados o porque así lo establece la ley [Tabla 1.2].

| | |
|---|---|
| Por falta de voluntariedad | <ul style="list-style-type: none">Las prestaciones personales obligatorias, como, por ejemplo, formar parte de un jurado o de una mesa electoral, los servicios a la ciudadanía en caso de grave riesgo social o catástrofe y de protección civil, los trabajos de colaboración social que deben realizar quienes perciben prestaciones por desempleo para no perderlas, etc. |
| Por falta de retribución | <ul style="list-style-type: none">Los trabajos benévolos, amistosos y de buena vecindad, ya que carecen de retribución; por ejemplo, trabajos de voluntariado en una ONG, deporte aficionado, prácticas educativas no remuneradas, intercambio en labores agrícolas, matanzas domésticas o colaboración en festejos populares.El trabajo en beneficio de la comunidad, alternativo al cumplimiento de penas de internamiento, que no tiene retribución y debe ser de utilidad pública.Los trabajos en negocios familiares, salvo que se demuestre que existe un contrato. Afecta a parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que vivan con el empresario o empresaria, excepto los descendientes menores de 30 o mayores de 30 años con dificultad de inserción social, los cuales cotizarán en el Régimen General de la Seguridad Social, salvo en el caso de prestación por desempleo. |
| Por falta de dependencia o por ajenidad | <ul style="list-style-type: none">El trabajo de intermediarios e intermediarias o agentes comerciales que prestan sus servicios en virtud de una relación o contrato mercantil, siempre que asuman el riesgo y la ventura de la actividad.Los servicios de consejeros y consejeras o miembros del órgano de administración de una sociedad (anónima, limitada, etc.), siempre que no desempeñen otras funciones.El trabajo de personas en el régimen especial de trabajo autónomo.Las labores de transportistas por cuenta propia titulares de autorización administrativa que efectúan, por un precio, servicios públicos con vehículo propio. |
| Por ley | <ul style="list-style-type: none">El trabajo del funcionariado, cuya actividad se rige por el Estatuto Básico del Empleado Público. |

Tabla 1.2. Relaciones laborales excluidas.

1.3. Relaciones laborales especiales

El Estatuto de los Trabajadores considera **relaciones laborales especiales** aquellas que requieren una **regulación especial** en algún aspecto (por ejemplo, salarios, vacaciones, horarios, turnos, etc.) [Tabla 1.3].

| | |
|---------------------------------|---|
| Relaciones laborales especiales | <ul style="list-style-type: none">Personal de alta dirección (miembros de la dirección y la gerencia de la empresa).Personal al servicio del hogar familiar (personal de limpieza, cuidadores, jardineros, etc.).Personas recluidas en las instituciones penitenciarias.Deportistas profesionales.Artistas en espectáculos públicos.Agentes comerciales, cuya retribución suele fijarse en forma de comisiones sobre las ventas.Personas con discapacidad en centros especiales de empleo (que solo contratan a estas personas).Personal médico interno residente (MIR) y otros que establezca la ley. |
|---------------------------------|---|

2. Regulación de las relaciones laborales

La **relación laboral** que se crea entre una persona trabajadora y la empresa, así como las distintas **situaciones** que de ella se pueden derivar, están reguladas por el **derecho del trabajo**, constituido por un conjunto de normas que presentan diferente origen y naturaleza jurídica.

La procedencia de dichas **normas o fuentes** se encuentra en distintos órganos, tanto nacionales como internacionales [Fig. 1.3]. Su función principal consiste en atribuir a los representantes de las personas trabajadoras y de las empresas la capacidad para crear normas, como el **convenio colectivo**.



Fig. 1.3. Fuentes del derecho del trabajo.

2.1. Jerarquía de las normas laborales

La **legislación laboral** se caracteriza por la pluralidad de normas que regulan la misma materia de manera simultánea. Pero estas normas no poseen el mismo rango y, por ello, se deben ordenar jerárquicamente o atendiendo a la preponderancia de unas sobre otras. El orden jerárquico depende tanto del órgano que las elabora como de la materia que desarrollan.

El principio de **jerarquía normativa** significa que las normas de mayor rango prevalecen sobre las de rango inferior, y que, a su vez, estas no pueden contradecir lo dispuesto en las normas de rango superior.

Esto significa, por ejemplo, que una ley no puede establecer un contenido contrario a lo dictado por la Constitución, al ser esta la norma de máximo rango en el ordenamiento jurídico español; la norma que contradiga la Constitución podrá ser declarada **inconstitucional** y no se aplicará.



¿SABÍAS QUE...?

Se consideran **familiares**, siempre que convivan con el empresario o empresaria, las siguientes relaciones: cónyuge, descendientes, ascendentes y demás familiares por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado, inclusive.

- Primer grado: padre y madre; suegro y suegra; hijos e hijas, y yernos y nuera.
- Segundo grado: abuelo y abuela; hermanos y hermanas; cuñados y cuñadas, y nietos y nietas.
- Tercer grado: bisabuelo y bisabuela; tíos y tías; sobrinos y sobrinas, bisnietos y bisnietas.
- Cuarto grado: primos y primas.



La ONU aprobó la **Agenda 2030** sobre el Desarrollo Sostenible, una oportunidad para que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino con el que mejorar la vida de todos.



VOCABULARIO

Unión Europea. Organización económica y política, única en el mundo, integrada por 27 países de Europa.

OIT (Organización Internacional del Trabajo). Agencia de la ONU que reúne a Gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente y mejorar la protección social.

En la Tabla 1.4 se puede apreciar el orden jerárquico de las normas que constituyen el derecho del trabajo en nuestro país.

| | | |
|---|--|--|
| Normas de la Unión Europea | <p>Entre las normas de la Unión Europea destacan las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reglamentos. Normas directamente aplicables y obligatorias en todos los Estados miembros una vez publicadas en el <i>Diario Oficial de la Unión Europea</i> (DOUE). • Directivas. Normas que marcan unos objetivos a los destinatarios (países). Es necesario trasponerlas al derecho nacional. • Decisiones. Normas obligatorias, pero de alcance particular (un país o una empresa). | <p>Entre los derechos más importantes reconocidos a las personas trabajadoras en la Unión Europea están:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La libre circulación, lo cual supone el derecho a residir y circular con libertad en todo el territorio de la Unión sin autorización. • La equiparación de los derechos laborales y sindicales con los de los trabajadores y trabajadoras del país de acogida. |
| Constitución | <p>La Constitución es nuestra norma suprema y contiene los derechos fundamentales y la organización del Estado. Fue aprobada en el año 1978.</p>  | <p>La Constitución establece los siguientes derechos laborales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Derechos fundamentales: el derecho a la no discriminación, el derecho de huelga y el derecho a la libertad sindical. • Derechos de la ciudadanía: el derecho al trabajo, al salario suficiente y a la libre elección de profesión u oficio. |
| Normas de la OIT | <p>La Organización Internacional del Trabajo es un organismo de la ONU cuya finalidad consiste en promover acciones internacionales para mejorar las condiciones de trabajo y el nivel de vida de las personas trabajadoras.</p> | <p>Un ejemplo de las normas de la Organización Internacional del Trabajo es el Convenio 171 sobre el trabajo nocturno.</p> |
| Normas con rango de ley | <p>Leyes provenientes de las Cortes Generales (Congreso y Senado):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leyes orgánicas. Regulan los derechos fundamentales y se aprueban por mayoría absoluta. • Leyes ordinarias. Regulan el resto de materias y se aprueban por mayoría simple. <p>Normas con rango de ley procedentes del Gobierno:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Real decreto ley, en caso de extraordinaria y urgente necesidad. • Decreto legislativo, que desarrolla una ley por mandato de las Cortes Generales. | <p>Las leyes más importantes en el derecho laboral son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que regula la relación laboral individual y las relaciones colectivas. • Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que establece los derechos y las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales. • Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que regula las obligaciones y la acción protectora de la Seguridad Social. • Ley Orgánica de Libertad Sindical, que regula el derecho fundamental de libre sindicación. |
| Reglamentos | <p>Son normas que desarrollan las leyes y provienen del Gobierno o de los ministros y ministras.</p> | <p>Un ejemplo de reglamento es el real decreto que cada año establece el salario mínimo interprofesional (SMI).</p> |
| Convenios colectivos | <p>El convenio colectivo es un acuerdo escrito, negociado entre los representantes de los trabajadores y de las empresas.</p> | <p>Cada empresa aplica un convenio colectivo a las relaciones laborales que establece con sus plantilla; por ejemplo, Servicios e Instalaciones del Metal.</p> |
| Contrato de trabajo | <p>El contrato de trabajo es el acuerdo libremente celebrado entre una persona trabajadora y una empresa.</p> | <p>En el contrato de trabajo se establecen las condiciones particulares de cada relación laboral: jornada, horario, funciones, salario, vacaciones, etc.</p> |
| Costumbres locales y profesionales | <p>Una costumbre jurídica es una norma de conducta que se repite y que es considerada obligatoria por la comunidad donde se desarrolla.</p> | <p>Los usos y costumbres deben ser locales y profesionales. Solo se aplican cuando no existe una ley, un convenio o un contrato, o cuando la propia ley se refiera a ellos.</p> |

Tabla 1.4. Fuentes del derecho del trabajo.

2.2. Principios para la aplicación de las normas laborales

El sistema de normas del derecho del trabajo es complejo, ya que existen múltiples preceptos y no todos tienen el mismo rango jerárquico. Si nos limitáramos a aplicar siempre los jerárquicamente superiores, habría otros que no se ejecutarían nunca. Por ello es necesario hacer referencia a los principios que rigen la aplicación de estas normas laborales y que ayudan a resolver los posibles conflictos entre las de distinto rango [Tabla 1.5].

| Principio | Significado | Ejemplo |
|--|---|---|
| Principio de norma mínima | Las normas de rango superior establecen el contenido mínimo de las de rango inferior, las cuales no pueden empeorar las condiciones de trabajo establecidas en las de mayor rango, pero sí mejorarlas. | Como el ET, que es una ley, establece que las vacaciones serán como mínimo de 30 días naturales, un convenio colectivo podrá establecer un mínimo de 30 días o más de vacaciones, pero nunca menos de 30. |
| Principio de norma más favorable | Cuando existan dos o más normas aplicables a un caso, se ejecutará aquella que, con independencia de su rango y apreciada en su conjunto, establezca las condiciones de trabajo más favorables para la persona trabajadora. | En una empresa descansan 25 minutos por cada cinco horas, según convenio; pero es adquirida por otra que aplica un convenio nacional que establece un descanso de 15 minutos. Se deberá aplicar el convenio que sea más favorable. |
| Principio de irrenunciabilidad de derechos | Las personas trabajadoras no pueden renunciar a los derechos que tengan reconocidos en las disposiciones legales y en los convenios colectivos. | La plantilla no puede rechazar las vacaciones retribuidas, el salario ni los períodos de descanso. |
| Principio de condición más beneficiosa | El personal tiene derecho a conservar los beneficios (jornada, salario, etc.) cuando se otorgan con una voluntad clara y poseen continuidad en el tiempo, ya que mantienen su vigencia mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras estas ventajas no sean compensadas en virtud de una norma posterior, legal o pactada colectivamente, más favorable. | Disfrutar durante dos años del descanso para el bocadillo o el café sin tener que recuperar tales períodos mediante la prolongación de la jornada. Si el convenio estableciese otra cosa, respecto a este beneficio, se considera como condición más beneficiosa, aunque la empresa la hubiera concedido en su día voluntariamente, y no puede ser suprimida unilateralmente. |
| Principio <i>in dubio pro operario</i> | Este principio significa que los tribunales, en caso de duda sobre la aplicación de la norma, la interpretarán de la forma que resulte más beneficiosa para la persona trabajadora. | Si una cláusula de un contrato de trabajo admite más de una interpretación, habrá que escoger aquella que perjudique menos al trabajador o trabajadora, salvo que se pruebe que dicha cláusula fue negociada. |

Tabla 1.5. Principios para la aplicación de las normas laborales.



¿SABÍAS QUE...?

El principio de jerarquía no se vulnera si se aplica una norma de rango inferior que establezca condiciones más favorables para la persona trabajadora que la de rango superior.

3. Derechos y deberes de las personas trabajadoras

Están recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y se resumen en la Tabla 1.6.

| | | |
|---|---|---|
| Derechos básicos | Libre elección de la profesión | Nadie puede ser forzado a desarrollar un trabajo que no haya elegido. |
| | Libre sindicación | La persona trabajadora tiene la libertad de afiliarse o no a un sindicato. |
| | Negociación colectiva | La representación de las plantillas y de las empresas establecerá, a través de la negociación colectiva, las condiciones de trabajo. |
| | Adopción de medidas de conflicto colectivo | Para defender sus intereses, las trabajadoras y los trabajadores pueden adoptar medidas de conflicto colectivo (manifestaciones, encierros, etc.). |
| | Reunión | El personal de la empresa puede reunirse en asamblea. |
| | Huelga | Es una forma de protesta cuyos participantes se abstienen de realizar el trabajo habitual para presionar a la empresa con el fin de que acepte sus reivindicaciones laborales. |
| | Información, participación y consulta en la empresa | Se realiza a través de los representantes de la plantilla (comité de empresa y delegado o delegada de personal); por ejemplo, en los despidos colectivos. |
| Derechos en relación con el trabajo | Ocupación efectiva del puesto de trabajo | La empresa está obligada a no obstaculizar las obligaciones de la persona trabajadora, dándole funciones propias de su grupo profesional y los medios para desarrollar su actividad. |
| | Promoción y formación profesional en el trabajo | Es el derecho al ascenso y a la adaptación de la jornada con el fin de asistir a cursos y obtener permisos para la realización de exámenes. |
| | Integridad física y adecuada política de protección y seguridad | La empresa velará por la salud e integridad de las personas trabajadoras adoptando las oportunas medidas de seguridad y salud en el trabajo. |
| | Respeto a la intimidad y protección frente a las ofensas verbales, físicas o sexuales | No se permiten intromisiones de la compañía en la vida privada de los empleados y empleadas. Este derecho comprende también la protección frente a ofensas verbales y sexuales por parte de la empresa. |
| | Percepción puntual del salario | El salario pactado se percibirá con la periodicidad acordada. |
| | Ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo | El personal podrá reclamar judicialmente los derechos derivados de su contrato de trabajo. |
| | Igualdad y no discriminación | Las personas trabajadoras no pueden ser discriminadas por razón de edad, sexo, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas y políticas o afiliación a un sindicato. |
| Obligaciones de la persona trabajadora en la relación laboral | Derecho de resistencia | Sus principales manifestaciones se encuentran en las órdenes ilegales de la empresa y aquellas que ponen en peligro la vida y la integridad física de la persona. |
| | Otros que se deriven del contrato de trabajo | Toda persona tiene derecho al descanso diario, semanal y anual, a la jornada de trabajo pactada y a los complementos salariales. |
| | Cumplir las obligaciones del puesto de trabajo | El personal deberá desempeñar las tareas del puesto para el que ha sido contratado poniendo el cuidado exigido a cualquier profesional. |
| | Observar las medidas de prevención de riesgos laborales | La plantilla debe velar por su seguridad y salud en el trabajo mediante el cumplimiento de las medidas de prevención. |
| | Cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa | Se deben acatar las órdenes de la empresa, ya que se trata de un trabajo subordinado, salvo en los casos en que se reconozca el derecho a la resistencia. |
| | Contribuir a la mejora de la productividad en la empresa | El personal está obligado a colaborar con la compañía para que su trabajo sea lo más productivo posible. |
| | No competir con la actividad de la empresa | Se prohíbe la competencia desleal con la empresa, la aceptación de sobornos y la divulgación de secretos. |
| Las que se deriven del contrato | | Se deben cumplir los pactos establecidos (permanencia, confidencialidad, etc.). |

Tabla 1.6. Principales derechos y deberes de las personas trabajadoras.

4. Poderes y facultades de la empresa

La empresa organiza el trabajo y decide cuándo, dónde y cómo ha de realizarse. Para poder ejercer estas funciones, tiene una serie de poderes o facultades (Fig. 1.4) que se detallan a continuación.

4.1. El poder de dirección

Se conoce como **poder de dirección** la facultad que tiene la empresa para **disponer la organización del trabajo** (tiempo, modo y lugar de ejecución).

Quien desarrolla un trabajo tiene como deber básico cumplir las instrucciones y las órdenes de la empresa, y solo las puede desobedecer de manera justificada, ejerciendo el derecho de resistencia, en los siguientes casos:

- Las tareas son peligrosas y suponen un riesgo grave para su vida o salud.
- Las actividades suponen un atentado contra su dignidad personal.
- Las órdenes que tiene que ejecutar son irregulares o ilegales.
- Las órdenes afectan a la vida privada de la persona trabajadora.

4.2. El poder disciplinario

Se conoce como **poder disciplinario** la facultad que tiene la empresa para **sancionar** a la persona trabajadora por las conductas consideradas faltas laborales por parte de la ley o los convenios colectivos.

Las **infracciones y sanciones** del personal, así como el procedimiento para imponer estas últimas, deben recogerse en los convenios colectivos de aplicación. Antes de imponer una sanción hay que comprobar que la falta no ha prescrito, ateniéndose al convenio colectivo. En la Tabla 1.7 se pueden observar los distintos tipos de faltas y el plazo para su sanción, que se corresponde con el de prescripción de las mismas.

PONTE A PRUEBA 2. Desobediencia justificada

Lucas trabaja como instalador de antenas de TV. Un día se negó a actuar en la cubierta de un edificio porque no disponía de las protecciones individuales ni colectivas para el trabajo en altura. Explica si podrá ser sancionado por esta conducta.

Para resolver esta prueba puedes consultar el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores en este enlace: <https://bit.ly/3kcrGzI>.

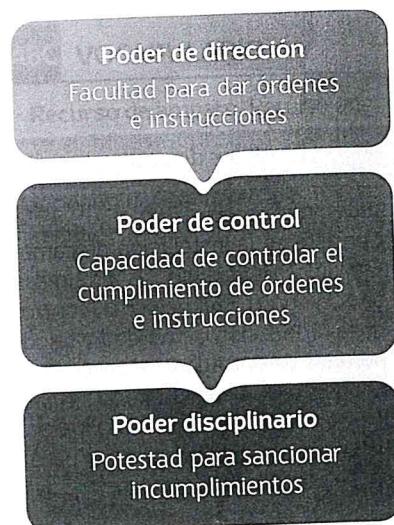


Fig. 1.4. Poderes de la empresa.

| Tipos de faltas | Plazo para sancionar |
|---|----------------------|
| Leves | 10 días |
| Graves | 20 días |
| Muy graves | 60 días |
| <ul style="list-style-type: none"> • Estos plazos computan desde que la empresa tuvo conocimiento del hecho. • Cualquier falta (leve, grave o muy grave) prescribe a los seis meses desde que se cometió. • Las faltas leves se pueden comunicar verbalmente, y las graves y muy graves, obligatoriamente por escrito. | |

Tabla 1.7. Clases de faltas.

¿SABÍAS QUE...?

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones o de los períodos de descanso, o en una multa.

Sí se permite la **suspensión de empleo y sueldo**, y la máxima sanción es el despido.

1

V

4.3. El poder de vigilancia de la empresa y el derecho a la intimidad

La empresa puede adoptar las **medidas** que estime oportunas para vigilar y controlar el cumplimiento de las obligaciones de los empleados y empleadas, pero siempre **respetando su dignidad e intimidad**. La jurisprudencia ha entrado a valorar en varias sentencias las medidas de control y vigilancia adoptadas por las compañías (Tabla 1.8).

| Medidas de control | ¿Cómo debe hacerse? |
|---|--|
| Videovigilancia Consiste en la instalación de cámaras de vigilancia en las empresas para el control del personal (control de la producción, seguridad y salud, horarios de entrada y salida, controles de calidad, desempeño de sus funciones, etc.). | <ul style="list-style-type: none"> La empresa no necesita el consentimiento expreso de la persona trabajadora para la instalación de cámaras, ya que se trata de una medida dirigida a controlar el cumplimiento de la relación laboral, y su conformidad se deduce del contrato. El personal debe ser informado de que está siendo grabado. Se considera suficiente la señalización de la existencia de las cámaras de vigilancia y la finalidad de su instalación. No se permite videovigilancia en vestuarios, servicios, comedores, zonas de descanso, etc. No está autorizada la instalación de un sistema de audio o de micrófonos en zonas de trabajo, al entenderse que resulta una medida desproporcionada. |
| Registros La empresa puede efectuar registros sobre la persona trabajadora, sus taquillas o sus efectos particulares (bolsos, mochilas, vehículo, mesa de trabajo, etc.). | <ul style="list-style-type: none"> Cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y de la plantilla. Con el máximo respeto a la intimidad y dignidad de la persona. Con la presencia de la empleada o el empleado y de un representante legal de estos, o de otros compañeros o compañeras. En el centro de trabajo y en horario laboral. |
| Herramientas informáticas La empresa está legitimada para controlar las herramientas informáticas de su propiedad puestas a disposición del personal. | <ul style="list-style-type: none"> La empresa debe advertir a las personas trabajadoras de la existencia de controles para comprobar que se hace un uso correcto de las herramientas. Si el convenio colectivo lo especifica, se podrá realizar una inspección sin aviso previo. La compañía debe establecer unas reglas de uso de los medios informáticos y ponerlas a disposición de la plantilla. |
| Enfermedad La empresa tiene la potestad de verificar, mediante reconocimiento a cargo de personal médico, el estado de enfermedad o accidente alegado por la persona trabajadora. | <ul style="list-style-type: none"> Los datos médicos de la persona trabajadora serán confidenciales y estarán sujetos a secreto profesional, y no se podrán comunicar al empresario en ningún caso. El personal debe dar su conformidad al reconocimiento. La negativa de la persona a ser reconocida puede conllevar la suspensión de derechos económicos a cargo de la empresa y su comunicación a la Inspección Médica. El uso de detectives y de las redes sociales para comprobar situaciones de incapacidad temporal es legal siempre que no se rebase el derecho a la intimidad. |

Tabla 1.8. El poder de vigilancia de la empresa.

5. ¿Qué organismos protegen a la persona trabajadora?

Los organismos públicos que intervienen en la aplicación de la normativa laboral, así como en la resolución de los conflictos derivados, son la Inspección de Trabajo y los tribunales laborales.

5.1. La Inspección de Trabajo

La Inspección de Trabajo es un órgano de la Administración del Estado cuya finalidad consiste en vigilar y controlar el cumplimiento de la legislación laboral. Los inspectores o inspectoras pueden entrar libremente en los centros de trabajo, investigar, revisar los libros y la documentación relativa a la Seguridad Social, suspender las actividades que se realicen sin cumplir las normas de seguridad e higiene y, si procede, levantar actas de infracción por los incumplimientos de los empresarios o empresarias, que deberán abonar la sanción económica que corresponda.

Toda persona que conozca hechos que pueden constituir una infracción en materias en las que la Inspección de Trabajo es competente puede reclamar su intervención.

5.2. Los tribunales laborales

Para resolver conflictos laborales y relacionados con la Seguridad Social, previamente se debe realizar una conciliación, en los casos en los que sea obligatoria, ante un organismo administrativo (Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación). Los tribunales laborales están ordenados jerárquicamente, de menor (base de la pirámide) a mayor (Fig. 1.5):

| | |
|---|---|
| Tribunal Supremo | Resuelve los recursos de casación contra las sentencias de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de las comunidades autónomas y de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y unifica doctrina. |
| Audiencia Nacional | Resuelve los procesos en materia sindical y colectiva cuando su ámbito excede el de una comunidad autónoma. |
| Tribunales Superiores de Justicia de las comunidades autónomas | Resuelven los recursos de suplicación contra las resoluciones de los Juzgados de lo Social. |
| Juzgados de lo Social | Resuelven los conflictos de trabajo individuales y colectivos, dentro del ámbito provincial. |

Fig. 1.5. Estructura de los tribunales laborales.

El Tribunal Constitucional es independiente de los demás órganos constitucionales, está sometido solo a la Constitución y a él pueden acudir las personas trabajadoras para plantear un recurso de amparo cuando, habiendo agotado la vía judicial previa, reclamen contra la vulneración de un derecho fundamental como la huelga, el principio de no discriminación, la libre sindicación, etc.

ABC

VOCABULARIO

Recurso de amparo. Recurso ante el Tribunal Constitucional que permite reaccionar frente a las violaciones de los derechos fundamentales y las libertades públicas.

Recurso de casación. Recurso extraordinario ante el Tribunal Supremo que tiene por objeto anular una sentencia judicial que contiene una interpretación o aplicación incorrectas.

IMPORTANTE

Los particulares, empresas y organizaciones podrán acudir al **Tribunal de Justicia de la Unión Europea** cuando crean que han sido vulnerados sus derechos por una institución de la UE.

¿SABÍAS QUE...?

Se reconoce el **derecho a la asistencia jurídica gratuita** a las personas trabajadoras y a las beneficiarias de prestaciones de la Seguridad Social.