

¿Qué leyes rigen las relaciones laborales?

Unidad 1

Historia social del trabajo

Esclavos (Edad Antigua, 3000 a.C. Hasta siglo V d.C.)	Eran considerados cosas. El propietario podía hacer lo que quisiera con ellos incluso matarlos. Realizaban la mayor parte del trabajo.
Siervos (Alta Edad Media del siglo V al siglo XI)	Trabajan la tierra del señor Feudal y pertenecen a ella. El señor podía traspasarlos junto a ella o azotarlos pero no matarlos. Solo sobrevivían, pero eran dueños de los instrumentos y su economía
Agremiados (Baja Edad Media, del siglo XII al siglo XV)	Los gremios son los grupos cerrados en los que se organizaban los artesanos y comerciantes. Tres categorías, los maestros, oficiales y aprendices.
Obreros (Revolución industrial, del siglo XVIII a principios del XX)	Grandes fábricas, tecnología, trae consigo la división del trabajo y el proletariado. Sus medios de producción son sus manos y sus hijos.

Revolución industrial

- Las relaciones obrero-empresario se basaban en el contrato de arrendamiento de servicios. Ello condujo a unas condiciones dramáticas, pues no quedaba más opción que aceptar las condiciones impuestas por el empresario para sobrevivir.
- Como consecuencia de estas condiciones de trabajo existe una elevada mortandad, enfermedades, malformaciones. En el siglo XIX nace el movimiento obrero y da lugar a la lucha de clases.
- El Estado finalmente tuvo que intervenir con leyes protectoras, con lo que nace el **Derecho Laboral**, protegiendo al trabajador.
- **Movimiento Obrero.** Lucha del proletariado contra los empresarios para alcanzar mejores condiciones sociales y económicas en el trabajo (mediante los sindicatos) y políticos (organizándose a través de partidos).

Revolución Industrial

Trabajo infantil	Niños de 5 años en minas húmedas y sin ventilación . Se les pegaba para mantenerlos despiertos.
Duración jornada	Jornada única entre 12 y 19 horas diarias. (84-133 semanales)
Salario	Muy reducido. Se veían obligados a poner a trabajar a sus hijos.
Vacaciones	No existían.
Descansos	Se trabajaba todos los días. Los días que no, no se cobraba.
Protección social	No existía.
Seguridad de higiene	No existía.
Sindicatos	Se consideraba delito la unión de los trabajadores para defender intereses.
Huelga	Era un delito

Condiciones actuales

Trabajo infantil	Edad mínima 16 años. Prohibido a los menores.
Duración jornada	La ordinaria máxima es de 40 horas semanales.
Salario	Según categoría o grupo profesional. Mínimo interprofesional
Vacaciones	30 días naturales al año.
Descansos	Mínimo de un día y medio. Dos días para menores.
Protección social	Si, ante necesidad, enfermedad, accidente, desempleo...
Seguridad de higiene	Normas de seguridad e higiene y medios de protección.
Sindicatos	Es un derecho fundamental de los trabajadores tanto la afiliación como la creación.
Huelga	Derecho fundamental de los trabajadores.

¿Qué entendemos por trabajo?

- Debemos distinguir entre lo que constituye relación laboral, el trabajo que constituye relación laboral pero de carácter especial y el trabajo en el que no existe relación laboral. Están reguladas por diferentes normativas.

Relación laboral	
Personal	La prestación la debe realizar el trabajador
Voluntaria	El trabajo debe realizarse voluntariamente
Por cuenta ajena	El fruto del trabajo es del empresario
Retribuida	Por su trabajo percibe un salario
Dependiente	Al poder de organización y disciplina del empresario

Relaciones laborales especiales

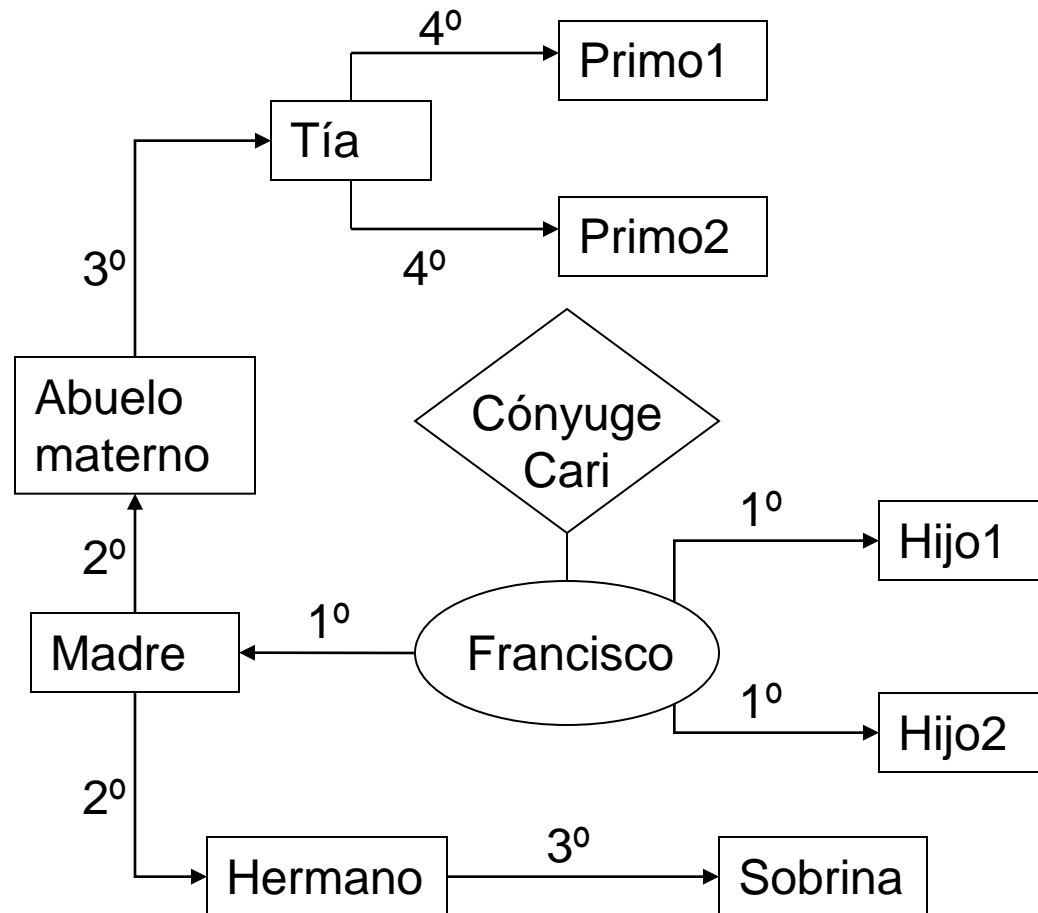
- Personal de alta dirección
- Al servicio del hogar
- Penados penitenciarios
- Deportistas profesionales
- Artistas en espectáculos públicos
- Representantes sin asumir riesgo en las operaciones
- Minusválidos en centros especiales de empleo
- Estibadores portuarios
- Según ley...

Relaciones no laborales

- Funcionarios públicos
- Prestaciones obligatorias
- Consejeros en empresas societarias
- Trabajos de amistad, benevolencia o buena vecindad
- Trabajos familiares
- Agentes comerciales asumiendo el riesgo de las operaciones
- Transportistas con autorización administrativa
- Trabajos por cuenta propia

Relaciones de parentesco

- Cónyuge.
- Parentesco por consanguinidad
- Parentesco por afinidad
- Líneas de parentesco
- Grados de parentesco



Ámbito profesional

- **Dimensión.** Nivel de empresa o superior a ella (local, provincial, regional, nacional...) también referido a un sector de actividad o a todas las empresas.
- **Elementos.** Grupos profesionales (organizaciones de trabajadores o empresarios) y el Poder público (Gobierno, Inspección de Trabajo...). Estos elementos determinan las condiciones de trabajo.
- **Relaciones.** El poder público puede imponer condiciones de trabajo, condiciones mínimas, y aceptar negociaciones de los grupos profesionales. Entre los grupos profesionales se dan:
 - ***Relaciones de conflicto.*** Cada grupo defiende sus propios intereses con las medidas de las que dispone (huelga).
 - ***Relaciones de negociación.*** Negociación de las condiciones de trabajo.

El Derecho

- El **Derecho** es el conjunto de principios y normas jurídicas a que están sometidas las relaciones humanas en toda sociedad, cuyos individuos pueden ser obligados a su cumplimiento.
- Entendemos por **normas jurídicas**, aquellas reglas cuyo incumplimiento supone la imposición de una sanción o cuyo cumplimiento puede ser reclamado ante la autoridad o Tribunales de Justicia.

Fuentes generales del Derecho	
Fuentes materiales	Fuentes Formales
Poder Legislativo Poder Ejecutivo Órganos Administrativos Colectivos	La Ley La costumbre Principios generales

Orden de aplicación de las normas
1º La Ley 2º La Costumbre 3º Principios Generales

Normas jurídicas escritas		
Tipo de norma		Descripción
Leyes	La Constitución	Es la norma suprema. El resto debe adaptarse a ella y respetar sus preceptos.
	Leyes Orgánicas	Regulan derechos fundamentales de los ciudadanos y de las libertades públicas. Requieren mayoría absoluta.
	Leyes Ordinarias	Regulan las otras materias de tipo ordinario, no reservadas para las leyes orgánicas. Requiere mayoría simple.
Normas con rango de ley	Reales Decretos Legislativos	Emanados por el Ejecutivo por delegación del Parlamento.
	Reales Decreto-Leyes	Dictados por el Ejecutivo en casos de extraordinaria urgencia. Deben convalidarse por el Parlamento en 30 días.
	Reales Decretos	Reglamentos aprobados por el Consejo de Ministros (Gobierno en pleno)
Reglamentos	Ordenes de comisiones delegadas	Emanadas por varios ministros cuando la materia a regular afecta a sus ministerios.
	Ordenes ministeriales	Reglamentos aprobados por un ministro.
	Resoluciones	Normas dictadas por las Direcciones Generales

Derecho Laboral

Es la rama del Derecho que regula las relaciones individuales y colectivas que se desarrollan en el ámbito profesional y que tienen su origen en el trabajo prestado de forma personal, voluntaria, por cuenta ajena, retribuida y en dependencia.

Las fuentes del derecho laboral pueden ser externas, o procedentes del territorio español, internas.

España pertenece a la OIT donde se intenta armonizar las legislaciones sociales de los Estados miembros y las políticas de empleo.

Fuentes externas	Descripción
Reglamentos comunitarios	Ley comunitaria aplicable a todos los Estados miembros.
Directivas comunitarias	Suponen una obligación el objetivo de estas normas, pero requieren una adaptación internas. Si su contenido es claro e incondicionado se aplicarán directamente.
Convenios de la OIT	Convenios que forman parte del ordenamiento jurídico de los miembros ratificados por ellos.
Tratados o convenios bilaterales o multilaterales	Acuerdos entre dos o más Estados para la protección de los trabajadores emigrantes.

Fuentes internas		Descripción
La constitución	Artículos de derechos laborales	Derecho a la libertad sindical y huelga. Derecho a la negociación colectiva. Derecho al trabajo.
	Protección de los derechos constitucionales	Máxima. Tribunal constitucional y tribunales ordinarios. Media. Tribunales ordinarios. Mínima. Legisladores, poderes públicos, jueces y tribunales.
Fuentes de rango inferior a la Constitución	Leyes	Ley Orgánica de Libertad Sindical Ley de Prevención de Riesgos Laborales Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
	Normas con rango de ley	Real decreto legislativo, texto refundido de la Ley General de SS. Real decreto legislativo, texto refundido de la Ley del ET. RDL, t r, de la ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social
	Reglamentos	Real Decreto por el que se fija el SMI Real Decreto sobre jornadas especiales de trabajo Orden sobre cotización a la SS.
	Convenios colectivos. Acuerdos entre representantes de los trabajadores y empresarios, donde se establecen condiciones de trabajo.	
	Contrato de trabajo. Relación concreta de un empresario y un trabajador.	
	La costumbre laboral. Debe darse en una localidad y profesión concretas.	

Principios de aplicación del Derecho Laboral

- **Principio de norma mínima.** En las normas laborales de jerarquía superior se establecen mínimos de derecho necesario que deberán respetar o mejorar las normas de rango inferior.
- **Principio “*indubio pro operario*”.** Hay numerosos casos en los que la norma no es clara y admite deferentes interpretaciones , debiendo aplicarse la más positiva para el trabajador.
- **Principio de norma más favorable.** Si a una relación laboral se le pueden aplicar varias normas, se tomará la que, en conjunto, sea más favorable al trabajador, tomando en cuenta los conceptos cuantificables (salario, jornadas...) de todo un año.
- **Principio de la condición más beneficiosa.** Ante la aparición de una norma laboral que fije condiciones peores que las contenidas en los contratos, se mantendrán la mejores condiciones establecidas en los mismos.
- **Principio de irrenunciabilidad de los derechos.** Los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que les son reconocidos por las normas.

Consultar la normativa laboral

<i>Procedimiento de consulta de la normativa laboral</i>		
<i>Fases del procedimiento</i>	<i>Descripción</i>	<i>Ejemplo</i>
Identificación del elemento de consulta	Identificar el aspecto sobre el cual necesitamos encontrar la normativa reguladora	Permiso laboral por traslado de domicilio habitual
Localización de la fuente y norma correspondiente	Biblioteca, CD-ROM jurídicos y paginas web jurídicas.	“Permisos” en el art. 37.3.b. del ET. Convenio colectivo.
Lectura y análisis de la norma	Realizar la lectura del artículo de la norma.	Art.-7.3.b “El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por... Un día por traslado del domicilio habitual.”
Interpretación y aplicación de la norma	Resolución mediante la interpretación y aplicación de la norma.	Tendrá derecho a 1 día de permiso, preaviso y acreditación de la veracidad del traslado.

Administración y jurisdicción laboral

- Para evitar que las normas no se cumplan, la Administración, los juzgados y Tribunales Laborales desarrollan actividades de control, solución de conflictos, sanción y aplicación del Derecho Laboral.
- **Administración laboral.** Órganos especializados del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Consejerías o Departamentos de Trabajo de la Comunidades Autónomas. La Inspección de Trabajo es el organismo encargado de vigilar el cumplimiento de la normativa.
- **Jurisdicción laboral.** El art. 24 de la CE reconoce el derecho fundamental a la protección de los derechos. Precisamente de la tutela de los derechos laborales se encargan los órganos de Jurisdicción Laboral o Social.

- **Inspección de Trabajo.** Informa, asesora y propone sanciones a la autoridad.
- **Actas de infracción.** Se levantan ante el incumplimiento de la normativa laboral.
- **Actas de liquidación.** Cuando falta afiliación o alta en la SS de los trabajadores.
- **Recurso de suplicación.** Contra las resoluciones de los juzgados de los Social de las CC.AA.

Organismos Especializados del Ministerio de Trabajo e Inmigración

Inspección de Trabajo y SS.

Cumple funciones de información, asesoramiento, vigilancia y propuesta de sanciones.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Análisis y estudio de condiciones de seguridad y salud en el trabajo, promoción y apoyo de la mejora de éstas condiciones.

Servicio Publico de Empleo.

Encargado de la gestión del empleo, registro de contratos de trabajo, gestión de las prestaciones por desempleo, gestión de subvenciones a empresas.

Fondo de Garantía Salarial.

Encargado del abono a los trabajadores de los salarios e indemnizaciones pendientes de pago por declaración de insolvencia.

Estructura orgánica de la Jurisdicción Laboral

Juzgados de lo Social. De competencia provincial. Conocen en primera o única instancia los procesos de índole laboral.

Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de justicia de las CC.AA.

Resuelven en primera o única instancia los conflictos colectivos o sindicales cuando el ámbito excede al de un juzgado de lo Social y no supera al de la Comunidad. También resuelven recursos de suplicación.

Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. Con competencia en todo el territorio y sede en Madrid. Resuelve los procesos que afectan a: libertad sindical, conflictos y convenios colectivos, cuando afectan a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma.

Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Con sede en Madrid y jurisdicción en toda España. Resuelve los recursos de casación tanto en el caso de que no se haya aplicado la jurisprudencia del Tribunal Supremo como en el caso de que se deba unificar el criterio que hay que seguir en la interpretación de la norma, cuando diferentes Tribunales Superiores han adoptado diferentes interpretaciones.

<i>Derechos de los trabajadores</i>		
<i>ET</i>	<i>Derechos</i>	<i>Descripción</i>
Derechos básicos (coinciden con la Constitución)	Trabajo y libre elección de profesión	Libertad para decidir el trabajo. No podrá ser obligado contra su voluntad.
	Libre sindicación	Es libre para afiliarse o no al sindicato que quiera.
	Negociación colectiva	Mediante negociación con el empresario, pueden establecer condiciones de trabajo.
	Adopción de medidas de conflicto colectivo	Derecho a adoptar medidas para defender sus intereses. La medida extrema sería la huelga.
	Huelga	Medida de presión de los trabajadores, adoptadas colectivamente, para que el empresario acepte sus condiciones.
	Reunión	Derecho a reunirse en asamblea cumpliendo con los requisitos establecidos.
	Participación en la empresa	Derecho a participar en ella, a través de sus órganos de representación.
	Ocupación efectiva	El empresario debe asignar al trabajador un puesto de trabajo, unas funciones, unas tareas y poner a su disposición los medios para llevarlos a cabo.

<i>Derechos de los trabajadores</i>		
<i>ET</i>	<i>Derechos</i>	<i>Descripción</i>
Derechos en la relación de trabajo	Promoción y formación profesional	Derecho a ascender en la empresa, según convenio, derecho a permisos para exámenes, elección de turnos para la obtención de títulos...
	Trato no discriminatorio	Por razones de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, religión, política, sindicación, lengua...
	A la integridad física y seguridad e higiene	El empresario debe velar por la salud e integridad de los trabajadores, adoptando las medidas necesarias.
	Al respeto de su intimidad y dignidad	El empresario no puede tratar al trabajador de forma vejatoria o humillante.
	Al descanso y la remuneración puntual establecida	El trabajador tiene derecho a un descanso anual, semanal, entre jornadas, dentro de la propia jornada...Y derecho a cobrar en las fechas establecidas.
	Al ejercicio de las acciones derivadas del contrato de trabajo	En caso de incumplimientos por parte del empresario, puede reclamar ante la Jurisdicción Laboral.
	A cuantos otros se deriven del contrato de trabajo	Podrá ejercitar los derechos que se encuentren recogidos en su contrato de trabajo, aunque no estén reconocidos por las leyes o convenios.

Deberes de los trabajadores

<i>Deberes</i>	<i>Descripción</i>
Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo de buena fe y diligencia	<p>Buena fe supone no divulgar secretos relativos a la empresa, desarrollar el trabajo con honestidad y fidelidad...</p> <p>Diligencia es realizar el trabajo con el cuidado y rapidez suficientes para obtener el rendimiento adecuado</p>
Observar las medidas de seguridad e higiene	Hacer uso de los medios de protección y respetar las medidas de seguridad e higiene de la empresa
Cumplir con las órdenes del empresario según sus facultades	Deben cumplir las órdenes que de el empresario o en quién delegue. Cumplir con las órdenes y reclamar después si no están conformes. Cuando sean ilegales, dañinas o de riesgo grave de irremediable pueden desobedecerlas.
No realizar competencia desleal con la empresa	No desarrollar actividades que interfieran con las de la empresa
Contribuir a la mejora de la productividad	Contribuir a que la cantidad y calidad de lo producido sea mayor y mejor . Condiciones de productividad
Cuanto se deriven del contrato de trabajo	Parto de no competencia después de extinguido el contrato, de permanencia en la empresa después de haber recibido una especialización...

Potestades y deberes del empresario		
<i>Potestad</i>		<i>Descripción</i>
Poder de dirección	Ordinario	<ul style="list-style-type: none"> •Facultad de decidir la estructura organizativa de la empresa. •Facultad para dictar órdenes e instrucciones para el cumplimiento de la prestación según contrato. •Facultad para controlar el cumplimiento de la prestación de trabajo.
	Extraordinario o <i>ius variandi</i> (derecho a variar)	Supone la posibilidad de que el empresario varíe por su cuenta las características de la prestación. Por ejemplo asignarle funciones de una categoría distinta de aquella para la que se le contrató (movilidad funcional).
Poder disciplinario		<p>Facultad para sancionar los incumplimientos del trabajador. En los convenios se suele calificar de leves, graves o muy graves estos incumplimientos y sus correspondientes sanciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> •No se pueden imponer sanciones de multa de haber. Sí la suspensión de empleo y sueldo. •No se pueden reducir los periodos de descanso.
<i>Deberes</i>		<i>Descripción</i>
Respetar los derechos de los trabajadores		Debe respetar los derechos de los trabajadores. Ocupación efectiva, libre sindicación, igualdad de trato, medios de protección, medidas de seguridad e higiene...
Cumplir la normativa laboral		Cumplir la normativa en contratación, Seguridad Social, libros...