**DERECHO DEL TRABAJO**

**ÍNDICE**

[1 INTRODUCCIÓN 1](#_Toc24914349)

[2 CONCEPTO DE DERECHO LABORAL Y RAMAS DEL DERECHO. 1](#_Toc24914350)

[3 NORMAS MAS IMPORTANTES DEL DERECHO LABORAL ACTUAL 3](#_Toc24914351)

[4 PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL: 4](#_Toc24914352)

[5 LA JURISDICCIÓN LABORAL 6](#_Toc24914353)

[6 ADMINISTRACIÓN LABORAL 6](#_Toc24914354)

INTRODUCCIÓN

El Derecho Laboral regula las relaciones de trabajo dependiente. En España tenemos en torno a 17 millones de asalariados (descontados los funcionarios). Estos [asalariados](https://www.bde.es/webbde/es/estadis/infoest/e0402.pdf) y sus familias viven directamente de los sueldos como trabajadores. Por otro lado, contamos con unos 3 millones de empleadores (entre empresas mercantiles y autónomos) que son los pagadores de esos salarios. Y no debemos olvidar a incapacitados permanentes, jubilados y demás [pensionistas](https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST23/2575) (unos 10 millones), que perciben sus pensiones gracias a las cotizaciones de los trabajadores y empresarios en activo. Todos ellos están contemplados en las diferentes normas del Derecho Laboral.

El Derecho Laboral impregna toda la sociedad. Está presente, de una forma u otra, en todas las familias y regula aspectos de vital importancia como es; el salario del que viven la mayoría.

Todos estos datos vienen a ilustrar la importancia y dimensiones que alcanza el Derecho Laboral. Por ello, es lógico que lo incluyan los planes de estudios de los ciclos formativos.

CONCEPTO DE DERECHO LABORAL Y RAMAS DEL DERECHO.

El Derecho es muy amplio, inabarcable, por eso los juristas (técnicos en Derecho) lo han parcelado para posibilitar su manejo y estudio. De esa división han surgido las Ramas del Derecho: Derecho Penal, Derecho Administrativo, Derecho Fiscal, Derecho Civil, Derecho Mercantil, Derecho Laboral …………………………………………….

Vemos entonces que una de esas ramas es el **DERECHO LABORAL**. Regula las **RELACIONES LABORALES**. La redacción del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores nos la define como ***aquella que se establece entre un trabajador que voluntariamente presta sus servicios profesionales retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario***. Así, toda Relación Laboral debe estar adornada de las siguientes características:

* **Personal**: El trabajo se compromete de forma personal por una persona física o natural. No cabe la sustitución del trabajador por otro en el mismo contrato.
* **Voluntaria**; el trabajador debe trabajar libremente, sin ser forzado. Recordemos el, ya extinto, servicio militar o la prestación social sustitutoria. Eran obligatorias. Y, por supuesto, esto viene a descartar cualquier relación esclavista.
* **Retribuida**; si no hay retribución no hay relación laboral y hablaríamos de trabajos esporádicos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
* **Por cuenta ajena;** el propietario será quien se lleve el fruto del trabajo del trabajador y el que asuma el riesgo empresarial, mientras que el trabajador se limita a recibir el salario, sin asumir riesgos, a cambio de su trabajo.
* **Dependiente**; el trabajador realizará su trabajo conforme a las órdenes y directrices que marque el empresario en el ejercicio regular de su potestad directiva (esto implica que no puede ordenar la vida privada de los trabajadores ni dar instrucciones ilegales o que atenten contra la dignidad del trabajador).

Como regla general, una relación en la que no concurran todos y cada una de las características mencionadas no es una Relación Laboral, y en consecuencia no es objeto de regulación del Derecho Laboral. No obstante, el Estatuto de los Trabajadores (norma fundamental del Derecho Laboral que identificaremos de ahora en adelante con las siglas ET) en su art. 1.3 presenta un listado de relaciones de las que dice expresamente que no son laborales (para disipar dudas), es decir, no están reguladas por el Derecho Laboral. A título de ejemplo, algunas de estas **relaciones excluidas** son:

* *La relación de servicio de los* ***funcionarios públicos****, que se regulará por el Estatuto Básico del empleado público.*
* *Las prestaciones personales obligatorias. (en su día fue el servicio militar y la prestación social sustitutoria)*
* *La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de* ***consejero*** *de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad.*

Asimismo, existen una serie de relaciones que siendo laborales y estando reguladas por el Derecho Laboral tienen peculiaridades y características propias que requieren de una regulación complementaria. Se les llama **relaciones laborales especiales**, se citan en el art. 2 del ET y, a título de ejemplo, podríamos citar:

* *La del personal de alta dirección no incluido en el* [*artículo 1.3.c*](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg1-1995.t1.html#a1#a1)*.*
* *La del servicio del hogar familiar.*
* *La de los penados en las instituciones penitenciarias.*

Cada una de estas relaciones tiene un Real Decreto que regula sus especialidades. En lo que no regule ese R.D. como especial se aplicará el ET y el Derecho Laboral, como a cualquier otra relación laboral no especial.

NORMAS MAS IMPORTANTES DEL DERECHO LABORAL ACTUAL

El art. 3 del Estatuto de los Trabajadores nos indica los tipos de normas de Derecho Laboral. *"Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:*

* *Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.*
* *Por los convenios colectivos.*
* *Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.*
* *Por los usos y costumbres locales y profesionales."*

En la actualidad las normas más importantes que componen el Derecho Laboral español, ordenadas jerárquicamente, y según los grupos marcados por el art. 3 citado son:

1. **Normas legales y reglamentarias**, entre las que cabe citar como más importantes:
   1. **Normas supralegales**:
      * 1. Normas directamente aplicables de la **Unión Europea** con contenido laboral, como son los Reglamentos de la [UE](http://eur-lex.europa.eu/browse/directories/legislation.html)
        2. los contenidos laborales de la [**Constitución Española 1978**](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229)
        3. los **tratados internacionales** de contenido laboral. Aquí destacan los firmados en el seno de la [OIT](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102847).

Estas normas son Derecho Laboral y, aun siendo muy importantes, no las vamos a desarrollar por falta de tiempo y porque el principio de norma mínima (más adelante veremos en qué consiste) aconseja dedicar el tiempo a estudiar el ET y los Convenios Colectivos. No obstante, si os pica la curiosidad podéis consultarla en los links que os he puesto.

* 1. **Normas legales**: Hay muchas, pero destacamos las tres más importantes:
     + 1. El [**Estatuto de los Trabajadores**](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430), (ET) actualmente recogido en el Real Decreto Legislativo 2/2015. Es la norma fundamental del Derecho Laboral y a la que dedicaremos más atención.
       2. La [**Ley General de la Seguridad Social**](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724)**,** (LGSS) actualmente recogido en el Real Decreto Legislativo 8/2015.
       3. La [**Ley de Prevención de Riesgos Laborales**](http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292)( LPRL) recogida en la ley 31/1995
  2. **Normas reglamentarias**, que desarrollan, amplían y matizan las leyes, lo que indica que son jerárquicamente inferiores a estas. Hay muchos y, aunque no vamos a estudiar su contenido, vamos a citar (y enlazar para quien quiera ampliar) alguno de ellos a título de ejemplo:
     + 1. Los reglamentos que regulan las relaciones especiales de trabajo como: [RD 1620/2011](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-17975) que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del Hogar Familiar, el [RD 1382/85](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-17006) que regula la relación laboral de carácter especial de los trabajadores de Alta Dirección, etc.
       2. Los reglamentos que desarrollan la LPRL como: [RD 39/1997](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853) que aprueba el reglamento de los Servicios de Prevención, el [RD 486/1997](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-8669) que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, etc. Hay decenas de ellos.

1. Los **Convenios Colectivos**; que son acuerdos entre representantes de los trabajadores y los empresarios o sus representantes sobre las condiciones de trabajo. Hay un Convenio Colectivo por cada sector de actividad y es aplicable a todos empresarios y trabajadores que se encuentren en su ámbito geográfico y sectorial de aplicación. Es un tipo de norma exclusivo del Derecho Laboral y los estudiaremos más adelante.
2. La voluntad de las partes manifestada en el **contrato de trabajo**.
3. La **costumbre del lugar**. Esta sólo actúa en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, por lo que su ámbito es muy reducido

PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL:

Las normas recogidas en el apartado anterior son las más importantes, pero sólo una mínima parte de las que componen el Derecho Laboral. Esta abundancia de normas genera conflictos a la hora de elegir la aplicable cuando más de una regula el mismo supuesto.

Hay unos principios generales de aplicación de las normas jurídica para todas las ramas del Derecho, los más importantes son:

1.- Principio de **Jerarquía Normativa:** Cuando existen varias normas aplicables a un caso concreto se aplicará, entre las normas escritas, la de mayor rango jerárquico.

Para que nos hagamos una idea el orden jerárquico de las normas laborales es el siguiente:

* *Normas directamente aplicables de la Unión Europea (Tratados Fundacionales y Reglamentos)*
* *Constitución Española*
* *Tratados Internacionales (Convenios de la OIT y otros tratados bilaterales)*
* *Leyes (Ley Orgánica, Ley Ordinaria, Real Decreto Ley, Real Decreto Legislativo, etc)*
* *Reglamentos (Reales Decretos y Órdenes Ministeriales)*
* *Convenios Colectivos*
* *Contratos*
* *Costumbre del lugar*

2.- Principio de **Orden Normativo Temporal**: Las normas anteriores son derogadas por las posteriores de igual o superior rango, por lo que se aplicará siempre la última aprobada.

Como indicábamos, estos principios de jerarquía y orden normativo temporal son de aplicación general en todas las ramas del Derecho, pero, además, hay **principios específicos del Derecho Laboral** y que son:

* Principio de **Norma Mínima:** Las normas que se aprueben o negocien deben respetar los derechos mínimos de los trabajadores establecidos en normas de superior rango. Así, los Convenios Colectivos no pueden empeorar las condiciones mínimas reguladas en el ET, como, por ejemplo, la jornada máxima de 40 horas semanales o las vacaciones mínimas de 30 días al año. A su vez, los contratos de trabajo no pueden empeorar las condiciones mínimas fijadas en los Convenios Colectivos.
* Principio de **Norma más favorable**: La verdad, es que tiene un ámbito muy reducido de aplicación, ya que primero ha de aplicarse el principio de Norma Mínima y si después de esto todavía persistiesen dos o más normas de igual categoría jerárquica susceptibles de ser aplicadas a un caso concreto se aplicará la que más favorezca al trabajador. Por ejemplo, si un convenio colectivo de ámbito autonómico aplicable a la empresa XXXX estable 5 días por asuntos propios y un pacto de empresa (extraestatutario) firmado por el comité de empresa y el empresario establece 7 días, se aplicará esta última por ser más favorable al trabajador.
* Principio de **Condición más Beneficiosa**: Las condiciones laborales de un contrato de trabajo (pactadas por escrito o concedidas expresa o tácitamente por el empresario) que resulten ser más beneficiosas para el trabajador que los mínimos legales, reglamentarios o convencionales, se convierten en derechos adquiridos. Y estos se mantienen aunque normas de eficacia general (leyes, reglamentos o convenios) vengan a establecer condiciones menos favorables. Tampoco el empresario puede cambiarlas unilateral e incondicionadamente fuera de los rigurosos cauces legales (art. 41 ET). Por ejemplo, si un trabajador tiene reconocido en contrato un plus de transporte, seguirá teniendo derecho a él aunque el nuevo Convenio Colectivo suprima ese plus de transporte.
* Principio **“Pro-Operario”:** Cuando una norma tenga más de una interpretación los juzgados y tribunales tomarán la que más favorezca al trabajador. Por ejemplo, una trabajadora que tiene mellizos y solicita a la empresa doble derecho de lactancia (una hora por cada hijo menor de 9 meses). La empresa se lo deniega. La trabajadora lo reclama judicialmente y el juzgado resuelve que ante el silencio de la ley procede conceder una hora por cada hijo, que es la interpretación más favorable al trabajador. Este caso fue real e influyó para que se modificase la ley, por lo que hoy se reconoce expresamente en el ET.
* Principio de **Irrenunciabilidad de Derechos:** Los trabajadores no pueden renunciar a los derechos reconocidos por normas legales y convenios como indisponibles. Por ejemplo; no pueden renunciar a las vacaciones retribuidas, a los descansos semanales, a las pagas extraordinarias, etc.

Por último, para no empantanarnos en más elucubraciones técnico jurídicas, como **CONCLUSIÓN** genérica podríamos afirmar que, salvo raras excepciones, **cuando se plantea un conflicto entre normas (o entre interpretaciones de una norma) la opción correcta es la que más convenga a la parte trabajadora**. Si hacemos caso a esta pauta acertamos en el 99% de los supuestos. Y esto es así porque, desde el nacimiento mismo del Derecho Laboral (finales del siglo XIX), su objetivo ha sido proteger la parte más débil de la Relación Laboral, que no es otra que la trabajadora. Los principios del Derecho Laboral son la herramienta que permite alcanzar este objetivo.

LA JURISDICCIÓN LABORAL

Los trabajadores y los empresarios que los contratan tienen derecho a acudir a los juzgados y tribunales a solicitar la defensa de sus derechos cuando se presentan conflictos laborales. Pero antes, en la mayoría de los conflictos, y como requisito previo (art.63 [LPL](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936)), es obligatorio realizar un intento de conciliación con la parte contraria en el Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación ([SMAC](https://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/espacio-smac)). Si se llega a un acuerdo se soluciona el conflicto y se evita el juicio. Si no se llega a un acuerdo se tendrá por “intentado sin acuerdo” y queda libre la vía judicial para que la parte que crea que se ha vulnerado alguno de sus derechos presente demanda ante el órgano judicial que corresponda.

Los órganos judiciales laborales son los siguientes:

1. **Juzgado de lo Social**: hay uno en cada provincia y resuelven todos los conflictos laborales que se generen en la misma.
2. **Sala de lo Social del TSJ** (Tribunal Superior de Justicia) de cada CCAA: Resuelve recursos contra sentencias de los Juzgados de lo Social y aquellos conflictos colectivos y sindicales que excedan el ámbito de la provincia, pero no el de la CCAA.
3. **Sala de lo Social de la AN** (Audiencia Nacional): Resuelven los conflictos colectivos y sindicales de ámbito superior el de la CCAA. Tiene su sede en Madrid y extiende su jurisdicción a todo el territorio nacional.
4. **Sala de lo Social del Tribunal Supremo**: Tiene su sede en Madrid, competencia en todo el territorio nacional y resuelve los Recursos de Casación contra sentencias de la Sala de los Social de los TSJ de cada CCAA y de la AN. Es el órgano de mayor rango jerárquico y crea la Jurisprudencia obligatoria.

ADMINISTRACIÓN LABORAL

La Administración Laboral está representada básicamente por el [**Ministerio de Trabajo**](http://www.empleo.gob.es/index.htm) tiene competencia en todo el territorio nacional y sede en todas las provincias, a través de las Direcciones Provinciales de Trabajo. Su función más relevante es promover la adaptación de la legislación laboral a las circunstancias de cada momento (preferiblemente a través del diálogo social entre sindicatos, empresarios y Ministerio de Trabajo).

Del Ministerio depende uno de los organismos más importantes y específicos del Derecho Laboral como es; [**Inspección de Trabajo**](https://www.mites.gob.es/itss/web/). Este es el principal órgano de control del cumplimiento de la normativa laboral. También realiza funciones de promoción y asesoramiento sobre Derecho Laboral a empresarios y trabajadores, etc.

Otros órganos, también pertenecientes a la Administración Laboral son todos los que gestionan la [**Seguridad Social**](http://www.seg-social.es/Internet_1/index.htm) (**Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social, etc.**). Podríamos citar también el [**Servicio Público de Empleo Estatal**](https://www.sepe.es/) (gestiona las prestaciones por desempleo, lleva control estadístico de parados, gestiona las ofertas de empleo, registra todos los contratos de trabajo, etc). Otro organismo de la Administración Laboral es el **Fondo de Garantía Salarial** **o** [**FOGASA**](http://www.mites.gob.es/fogasa/faqs.html) (paga salarios e indemnizaciones adeudadas por las empresas en suspensión de pagos a sus trabajadores).

Estos y otros organismos laborales que no hemos mencionado por falta de tiempo constituyen la Administración Laboral. Todos ellos trabajan, cada uno desde su ámbito, porque las normas laborales sean conocidas, respetadas y regulen eficazmente esa realidad social tan importante como es el mundo del trabajo por cuenta ajena.