

BLOQUE I:

CONTRATO DE TRABAJO. SEGURIDAD SOCIAL. EMPLEO Y DESEMPLEO

UNIDAD DIDÁCTICA 1: El Derecho del Trabajo

UNIDAD DIDÁCTICA 2: El Contrato de Trabajo

UNIDAD DIDÁCTICA 3: La jornada de trabajo

UNIDAD DIDÁCTICA 4: El salario y la nómina

UNIDAD DIDÁCTICA 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

UNIDAD DIDÁCTICA 6: Participación de los trabajadores en la empresa

UNIDAD DIDÁCTICA 7: La Seguridad Social y sus prestaciones

UNIDAD DIDÁCTICA 1:

EL DERECHO DEL TRABAJO

ÍNDICE

1. EL DERECHO DEL TRABAJO

- 1.1. ¿QUÉ ES EL DERECHO?
- 1.2. ¿QUÉ ES EL DERECHO DEL TRABAJO?
- 1.3. LA RELACIÓN LABORAL
- 1.4. ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO

2. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

- 2.1. DERECHO COMUNITARIO EUROPEO
- 2.2. CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA
- 2.3. TRATADOS INTERNACIONALES
- 2.4. LEYES Y NORMAS CON RANGO DE LEY
- 2.5. REGLAMENTOS
- 2.6. CONVENIOS COLECTIVOS
- 2.7. CONTRATO DE TRABAJO
- 2.8. USOS Y COSTUMBRES LOCALES Y PROFESIONALES

3. PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES

4. ÓRGANOS JURISDICCIONALES LABORALES

5. ADMINISTRACIÓN LABORAL

6. DERECHOS Y DEBERES LABORALES

1. EL DERECHO DEL TRABAJO

1.1. ¿QUÉ ES EL DERECHO?

La palabra Derecho no siempre se emplea en el mismo sentido. Podemos encontrar básicamente **dos significados** de la misma:

Significados de Derecho

Derecho en sentido Objetivo, también llamado **Derecho positivo**: Conjunto de principios y normas que regulan las relaciones humanas en una sociedad y cuya observancia puede ser impuesta de manera coactiva. En definitiva es la norma, el mandato, lo que prohíbe o prescribe. Se escribe en mayúscula

Derecho en sentido Subjetivo: Facultad de hacer o exigir todo aquello que la ley o la autoridad establece en nuestro favor. En definitiva es la facultad o poder para hacer algo, la posibilidad de actuación que ostenta el sujeto. Se escribe en minúscula.

Todo Derecho subjetivo se ampara en una norma, en el Derecho objetivo. Éste último, está formado básicamente por reglas, a las cuales denominamos **normas**. El **Ordenamiento jurídico** es el conjunto de las normas jurídicas que en un determinado momento histórico rigen en una comunidad.

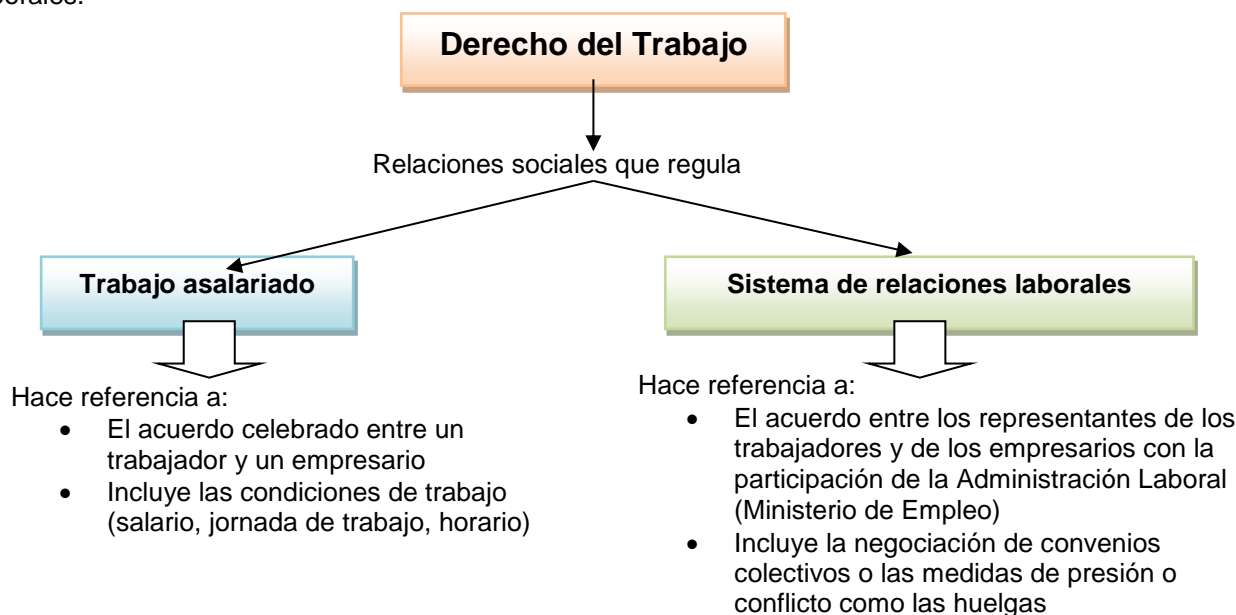
Dentro del Ordenamiento jurídico nos encontramos con distintas **ramas del Derecho**: Civil, Penal, Administrativo, Mercantil, Constitucional, etc. Una de las ramas del Derecho es el **Derecho del Trabajo** o también llamado **Derecho Laboral**. Su norma más importante, el **Estatuto de los Trabajadores**, va a ser objeto de análisis en las unidades didácticas siguientes.

1.2. ¿QUÉ ES EL DERECHO DEL TRABAJO?

El Derecho del Trabajo se define por referencia a un conjunto de relaciones sociales en las que aparecen implicados determinados sujetos:

- los trabajadores,
- los empresarios que los contratan,
- los sindicatos,
- los representantes de los trabajadores en las empresas,
- las asociaciones empresariales, las Administraciones de trabajo.

Las relaciones sociales que constituyen el objeto del Derecho del Trabajo son, de un lado, la relación de trabajo asalariado y, de otro lado, las diversas relaciones sociales que integran el sistema de relaciones laborales.

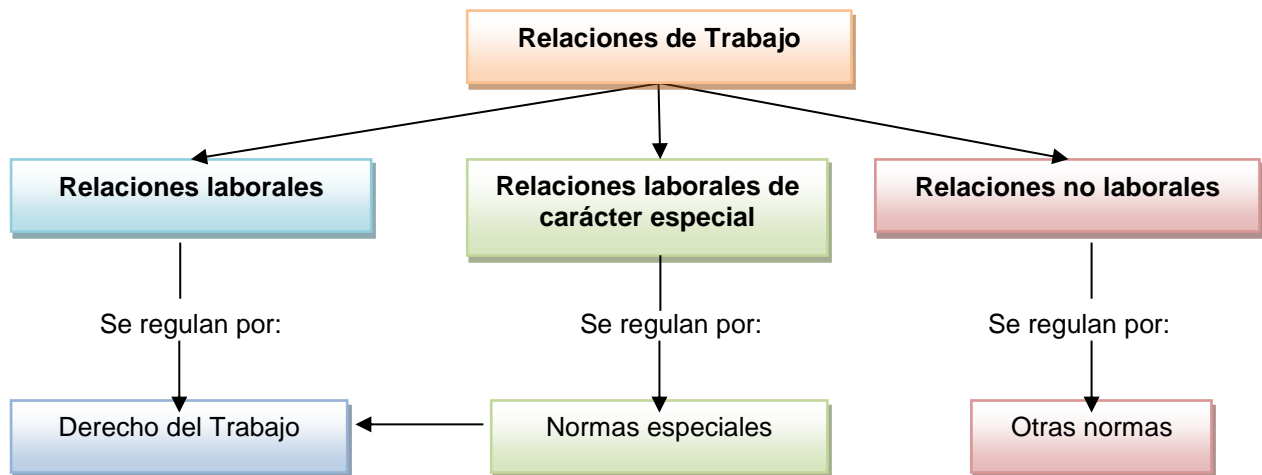


La definición del Derecho del Trabajo que puede ser la siguiente:

“Conjunto diferenciado de normas que regulan el trabajo asalariado y el sistema de relaciones laborales”.

1.3. LA RELACIÓN LABORAL

De los distintos tipos de relaciones de trabajo, el Derecho del Trabajo se ocupa de regular la denominada relación laboral



a) Relaciones laborales

Las relaciones laborales se regulan por el Derecho del Trabajo y se concretan a través de un contrato de trabajo. Son aquellas que implican un trabajo personal, voluntario, retribuido, por cuenta ajena, y bajo la dependencia o subordinación del empresario. Por tanto, deben reunir estas cinco características:

- **Personal**: el trabajo debe ser realizado por quien ha sido contratado; no se admite la sustitución del trabajador.
- **Voluntaria**: el trabajo debe ser realizado voluntariamente. El trabajador no puede ser obligado a efectuar el trabajo contra su voluntad.
- **Retribuida**: se trabaja a cambio de un salario que suele ser fijo. Cuando incluye partes variables el empresario fija unos criterios para cobrar esa parte variable.
- **Por cuenta ajena**: significa que trabaja para el empresario, y es éste el que se beneficia del trabajo. Esto se manifiesta en lo siguiente:
 - Los frutos resultado del trabajo, desde el mismo momento en que se producen pertenecen a otra persona, nunca al trabajador.
 - Los riesgos que genera ese trabajo corren a cargo del empresario. Es decir el resultado económico favorable o adverso recae sobre el empresario sin que el trabajador se vea afectado por el mismo.
 - Los medios de producción pertenecen al empresario. las herramientas, maquinaria son del empresario, que corre con sus gastos.
- **Dependiente**: el trabajador está sometido al poder de organización y dirección del empresario y puede ser sancionado por éste en caso de incumplimiento.



Fuente: <http://www.exaccta.com>

b) Relaciones laborales de carácter especial

Existen relaciones que, si bien reúnen todas las características de la prestación de trabajo de una relación laboral, tienen fuertes peculiaridades en cuanto al trabajo que constituye su objeto y que requieren una regulación especial. Se trata de relaciones laborales de carácter especial. A éstas sólo se les aplicará la normativa laboral general para aquellos aspectos no contemplados en la norma específica. Son las siguientes:

Relaciones laborales de carácter especial
Personal laboral de alta dirección
Servicio del hogar familiar
Deportistas profesionales
Artistas en espectáculos públicos
Representantes de comercio
Personas con discapacidad en centros especiales de empleo
Penados en instituciones penitenciarias
Residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud
Abogados por cuenta ajena en despachos profesionales
Menores internados
Estibadores portuarios

Actividad 1

Accede al siguiente enlace web y consulta la normativa aplicable a alguna de las relaciones laborales de carácter especial: http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_8/index.htm



Fuente: <http://www.empleadashogarmadrid.es>

Actividad 2

Accede al siguiente enlace web y saca tus propias conclusiones:

<http://www.rtve.es/alacarta/videos/aqui-hay-trabajo/empleadas-hogar-oit/3723451/>

Actividad 3

Accede al siguiente enlace web y analiza los derechos básicos de un empleado del hogar:

https://www.lasexta.com/noticias/economia/la-esperanza-de-las-empleadas-del-hogar-con-el-nuevo-gobierno-que-se-les-incluya-por-fin-en-el-regimen-general-de-trabajadores_201806105b1d25cb0cf212a7b29a2924.html

c) Relaciones no laborales

Existen relaciones de trabajo a las que no les resulta aplicable en ningún aspecto del Derecho del Trabajo, bien porque carecen de algunas de las características de la relación laboral, bien porque, aun reuniéndolas, se rigen por normas propias ajenas al Derecho del Trabajo. Son las siguientes:

Relaciones no laborales

Funcionarios públicos:

Prestan sus servicios en Administraciones Públicas. Están sometidos al Derecho Administrativo. No les falta ninguna característica de la relación laboral

Prestaciones personales obligatorias:

No existe contrato de trabajo, ya que las obligaciones no se contraen de forma voluntaria. Ejemplo: formar parte de una mesa electoral o de un jurado. Falta la voluntariedad

Consejeros o miembros del Consejo de Administración:

Siempre que dichas empresas revistan la forma de sociedad y que además únicamente realicen en dichas empresas actividades relativas a dicho cargo. Falta la dependencia

Trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

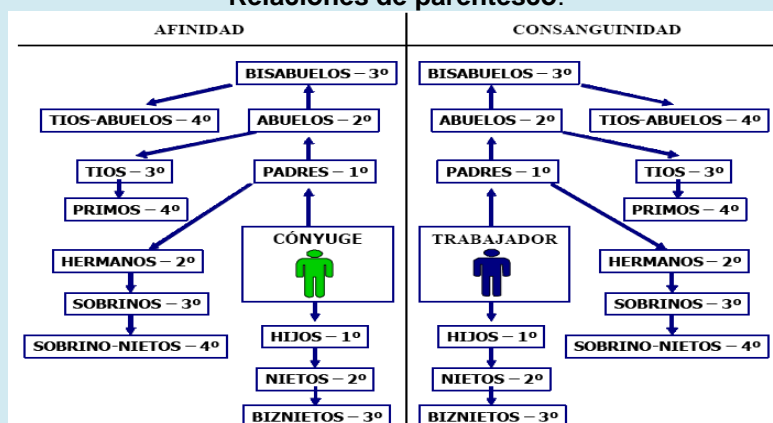
Ejemplo: arreglar un enchufe a un amigo o a un vecino. Benevolencia es colaborar con una ONG. Falta la retribución

Trabajos familiares:

Como norma general, los familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que convivan con el empresario y estén a su cargo no son considerados trabajadores por cuenta ajena puesto que falta la ajenidad y la retribución. Por lo tanto, deben cotizar en el Régimen de Trabajadores Autónomos como **autónomos colaboradores**. No obstante, existen **cuatro excepciones** en las que sí se puede contratar a un familiar:

- Cuando se den dos requisitos:
 - que no haya convivencia entre el empresario y sus familiares y
 - que se demuestre la condición de asalariados de los familiares, es decir, que se acredite que no dependen económicamente del empleador. Se tiene que demostrar que existe un estricto cumplimiento de un horario de trabajo (el mismo que el resto de trabajadores); el cobro de una nómina según las tablas salariales del convenio por transferencia (para que quede constancia del pago); el seguimiento de las instrucciones del empresario, etc.
- Cuando se trate de hijos menores de 30 años aunque convivan juntos. Eso sí, el asalariado recibirá todas las prestaciones de la Seguridad Social a excepción de la de desempleo
- Cuando se trate de hijos mayores con dificultades de inserción laboral. Los supuestos son los siguientes: si padecen una parálisis cerebral, tienen una enfermedad mental o discapacidad intelectual que sea superior al 33 %, así como una física o sensorial mayor del 65 %.
- Cuando se trate de una ayuda puntual, por amistad o benevolencia

Relaciones de parentesco:



- ✓ Por consanguinidad: liga a las personas por vínculos de sangre.
- ✓ Por afinidad: liga al cónyuge con los parientes consanguíneos del otro: son sus parientes políticos.
- ✓ Líneas de parentesco: existen dos líneas, la recta que relaciona a una persona con sus ascendientes y descendientes y la colateral que la liga con sus parientes procedentes de un antepasado común.
- ✓ Grados de parentesco: los grados los determina cada una de las generaciones que median entre las personas que hay que relacionar. En el caso de los parientes colaterales hay que subir hasta el primer antepasado común y luego descender hasta ellos.

Trabajos por cuenta propia:

Falta la ajenidad y la dependencia

Un autónomo es un trabajador que realiza una actividad económica lucrativa por cuenta propia. Para solicitar el alta como autónomo, la actividad debe ser habitual ya que, de no serlo, existe la posibilidad de facturar sin ser autónomo siempre que se cumplan unos requisitos:

- La actividad no debe ser habitual, con lo cual, las facturas no serán periódicas ni del mismo importe;
- Los ingresos deben ser inferiores al salario mínimo interprofesional, actualmente 735,9 euros mensuales en 14 pagas.

Características del trabajador autónomo

Los autónomos realizan actividades comerciales, industriales o profesionales en nombre propio y como titulares de una empresa lo que supone el control total de la misma. Para la formalización como empresario individual, las personas físicas deberán reunir las siguientes condiciones:

- Mayoría de edad;
- Libre disposición de sus bienes;
- Ejercicio por cuenta propia y de forma habitual de una actividad empresarial;
- Responsabilidad antes las deudas contraídas derivadas de su actividad;
- Mantenimiento y pago mensual de cuota de autónomos;
- Liquidación trimestral de IVA e IRPF.

Tipos de autónomos

Aunque todos cotizan en el mismo régimen de la Seguridad Social, existen algunas diferencias entre los tipos de autónomos que ampara la legislación española. A continuación, detallamos sus características y diferencias.

- Trabajadores autónomos:** Es el grupo más amplio y con el que se suele identificar la figura del autónomo. Forman parte de esta modalidad los siguientes grupos de trabajadores:
 - ✓ Autónomos que de forma habitual gestionan un pequeño negocio con o sin trabajadores contratados;
 - ✓ Trabajadores autónomos que cotizan por módulos, como taxistas, comerciantes u obreros entre otros;
 - ✓ Artistas y deportistas que conforman un grupo especial en el impuesto de actividades económicas.
 - Profesionales autónomos y freelancers:** Son aquellos trabajadores autónomos que se dedican a profesiones liberales incluidas en el listado de actividades profesionales del IAE. Encontramos dos grandes grupos:
 - ✓ Profesionales autónomos colegiados, como, por ejemplo, arquitectos, abogados o psicólogos;
 - ✓ Profesionales autónomos no colegiados, como ocurre en el caso de publicistas, diseñadores o traductores.
 - Empresarios autónomos:** Este término se aplica a los trabajadores autónomos cuyos negocios tienen ya cierta dimensión y que, generalmente, cuentan con un mayor número de trabajadores. En estos casos se suele optar por la creación de una sociedad, reduciendo los impuestos a pagar y limitando la responsabilidad al patrimonio de la propia sociedad. Las características de estos autónomos son las siguientes:
 - ✓ Poseen la mayoría de la sociedad que, en ocasiones, se reparte en acciones entre socios;
 - ✓ Ejercen el cargo de administrador, cotizando en el régimen de autónomos;
 - ✓ Se encargan de las tareas directivas.
 - Trabajadores autónomos económicamente dependientes:** Son los trabajadores autónomos, que facturan a un solo cliente el 75% o más de sus ingresos. Su principal característica, además de su vinculación con un cliente concreto, es que no pueden tener trabajadores a su cargo.
 - Autónomos agrarios:** Desde 2008, los autónomos que se dedican a actividades agrícolas, cuentan con un régimen especial de cotización, conocido como SETA. La principal diferencia es que el importe de cotización mensual es algo inferior al de un autónomo normal.
 - Otro tipo de autónomos:** En este grupo se incluyen a los siguientes profesionales:
 - ✓ Autónomos colaboradores, cónyuges y familiares de autónomos hasta el segundo grado de consanguinidad que colaboren en el negocio habitualmente;
 - ✓ Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado;
 - ✓ Comuneros o socios de comunidades de bienes y de sociedades civiles;
 - ✓ Socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias.
-



Diferencias entre una relación laboral y una relación mercantil

Relación laboral:

- ✓ Reúne las cinco características anteriores.
- ✓ Se formaliza en un contrato de trabajo con modelo oficial que tiene que ser registrado ante el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).
- ✓ El empresario tiene la obligación de dar de alta al trabajador en el Régimen General de la Seguridad Social y cotizar por él todos los meses.
- ✓ No existe igualdad entre las partes. El empresario tiene más poder, capacidad, es el que dirige y organiza la actividad. El trabajador únicamente pone a disposición del empresario su tiempo y su trabajo. Debido a esta desigualdad entre las dos partes que firman el contrato, el trabajador tiene una serie de derechos que le protegen (vacaciones retribuidas, pagas extraordinarias, excedencias, finiquito, etc)
- ✓ Se regula por el Estatuto de los Trabajadores, el convenio colectivo y el resto de normas laborales.
- ✓ En caso de conflicto se acude a la jurisdicción laboral, más rápida y barata, ya que no resulta necesario procurador y no hay que pagar una tasa judicial.

Relación mercantil:

- ✓ Se formaliza en un contrato mercantil entre dos empresas (una empresa y un autónomo o dos autónomos)
 - ✓ Las dos partes están al mismo nivel, ninguna tiene más poder que la otra. Una parte ofrece en el mercado unos servicios y la otra necesita de esos servicios que quiere contratar.
 - ✓ Se firma un contrato de arrendamiento de servicios, para el cual no existe modelo cerrado. En el mismo, ambas partes pueden establecer las cláusulas que convengan. Es posible realizar un contrato verbal.
 - ✓ Se tiene que dar de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores Autónomos (RETA).
 - ✓ No se dan las características de la relación laboral sino las siguientes:
 - No tiene por qué ser una prestación personal. Es posible que los servicios los preste otra persona, salvo que se hayan contratado específicamente los servicios de una persona en concreto.
 - Medios propios: el profesional realiza los servicios con sus medios propios.
 - No hay una dirección: no existen órdenes ni una dirección por parte del empresario. Se trabaja con libertad horaria, con autonomía e independencia. El empresario no tiene potestad de sancionar.
 - Trabajadores a cargo. En algunos casos quien presta los servicios tiene trabajadores a su cargo que son quienes realizan efectivamente el servicio contratado por la empresa.
 - Posibilidad de rechazo de los encargos. Existe libertad de asumir los encargos que quiera.
 - Retribución variable. Depende de los servicios que se vayan prestando. Esta retribución no se hace a través de una nómina, sino a través de una factura con IVA. Además el empresario no compensa los gastos que se generan por los servicios.
 - ✓ No tiene derecho a vacaciones retribuidas, pagas extraordinarias, excedencias, finiquito, etc.
 - ✓ Se regula por el Código de Comercio y el Código Civil.
 - ✓ En caso de conflicto se acude a la jurisdicción civil, más lenta y en la que resulta necesaria la presencia de procurador y abogado, además de resultar imprescindible pagar una tasa judicial.
-

Trabajador	Relación laboral	Relación mercantil
Normativa aplicable	Estatuto de los trabajadores	Código de Comercio
Resolución de conflictos	Jurisdicción social	Jurisdicción civil
Retribución	Nómina (periódico)	Factura (por servicio)
Seguridad Social	Régimen general	Régimen Especial (RETA)
Horario / Jornada	Establecido por la empresa, sujeto al convenio colectivo y regulado por el artículo 34 ET	Sin horario establecido
Dependencia de la empresa	Total	Parcial
Derechos	Vacaciones, incapacidad temporal, maternidad, paternidad...., excedencias, reducciones de jornada, etc	Salvo lo regulado para los TRADE, no existen estos derechos.
IRPF	Retención en nómina	Porcentaje aplicable a la factura
IVA	No	Declaración trimestral y anual
Indemnizaciones	Según el tipo de extinción	Salvo pacto expreso en el contrato, no existen indemnizaciones
Prestación por desempleo	Si, siempre	No, únicamente en el caso de que el trabajador cotice por esta prestación (no es habitual)
Vacaciones	Si	No

Ejemplo

Una empresa de electricidad que quiere ampliar el número de clientes tiene dos tipos de comerciales:

- Comerciales con relación laboral: trabajan todos los días de 10 a 19 horas en la sede de la empresa. Unos días hacen llamadas desde la empresa y otros días van a visitar a potenciales clientes según lo organiza el jefe del departamento. Cobran todos los meses una nómina con una cantidad fija de 900 € y unas comisiones de 50 € por la contratación de un nuevo cliente. La empresa paga la seguridad social, vacaciones, etc y pone a su disposición de un coche de empresa.
- Comerciales con relación mercantil: trabajan los días que consideran oportunos, sin horario fijo. Cobran 100 € por contrato realizado con un nuevo cliente. Están dados de alta en la Seguridad Social en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y ellos mismos pagan las cuotas. Tienen que disponer de vehículo propio para realizar las visitas. A final de mes le pasa a la empresa de electricidad una factura por las comisiones totales de los nuevos clientes contratados.

Actividad 4

Accede al siguiente enlace web y saca tus propias conclusiones sobre la figura del falso autónomo:

<https://www.cuestioneslaborales.es/detectar-falso-autonomo/>

Actividad 5

1. Un abogado, desde su propio despacho, lleva los asuntos jurídicos de una gran empresa. Por este motivo, les factura unas cantidades mensuales. Analiza, según los requisitos de la prestación de trabajo de la relación laboral, ante qué tipo de relación de trabajo estamos.
2. Entre las siguientes relaciones de trabajo distingue las que reúnen los requisitos de la prestación de trabajo de la relación laboral y di el tipo de relación que es.
 - a) Auxiliar administrativo de una gestoría.
 - b) El hijo, que convive con los padres, y hace recados para la empresa familiar, sin retribución.
 - c) Tenista profesional.

1.4. ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO

El origen del Derecho del Trabajo se encuentra en las penosas condiciones laborales de los trabajadores durante la **Revolución Industrial** que se produjo en Europa durante la segunda mitad del siglo XVIII y en el siglo XIX, y supuso la concentración de capitales, la aparición de las grandes fábricas en las que se aplicaron nuevos inventos y procedimientos técnicos, la desaparición de los gremios artesanales y el nacimiento de masas obreras, cuya única posibilidad de supervivencia era vender su fuerza de trabajo a

cambio de un salario, fijado por la oferta y la demanda. En este contexto, cualquier intento de organización de los obreros para mejorar sus condiciones de vida era duramente reprimido.

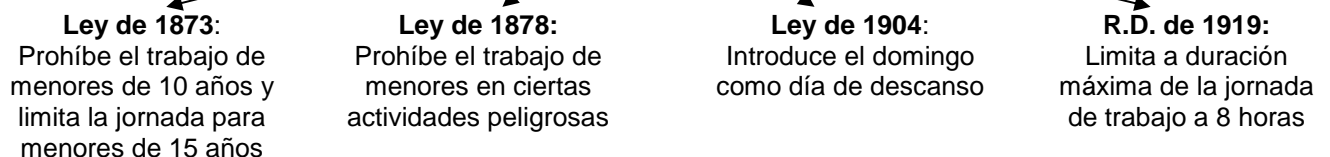


Fuente: laciudadelosmineros.blogspot.com

El **liberalismo** puro abandonaba al obrero a las fuerzas del mercado, donde el trabajo era una mercancía más, y se suponía que la libre oferta y la libre demanda proporcionarían un equilibrio óptimo y el máximo desarrollo para la sociedad en su conjunto. Esta concepción teórica se demostró muy alejada de la realidad, entre otras razones porque los agentes económicos partían de situaciones completamente distintas: los obreros eran débiles, pobres y desprotegidos, mientras que los patronos eran ricos, poderosos e influyentes. Esta disparidad social, sometida únicamente a las leyes de la oferta y la demanda, generó situaciones de injusticia y miseria entre los trabajadores, sujetos a salarios de hambre, sin ningún derecho y carentes de toda protección social y sin posibilidad de organizarse legalmente.

La situación descrita reclamaba una regulación que evitase los abusos y estableciese un marco mínimo de protección; de esta forma, primero en Inglaterra y después en otros países, se crearon disposiciones que protegían a los trabajadores. Así surgió el Derecho del Trabajo.

Primeras leyes de Derecho del Trabajo en España



La aparición del **Derecho del Trabajo** presuponía la debilidad de los asalariados frente al empresario y, para reequilibrar la relación entre ambos, otorgaba mayor protección a los primeros. Así, el Derecho del Trabajo es uno de los instrumentos más eficaces para lograr la justicia social, ya que procura proteger a los trabajadores. Actualmente, la crisis, la competencia empresarial, propia de la economía globalizada en la que estamos inmersos, conduce a una progresiva **flexibilización de la legislación laboral**, que otorga cada vez menos protección a los asalariados; este proceso redundará en un empleo cada vez más sometido a los avatares de la oferta y la demanda.



Fuente: www.mamanatural.com.mx

A pesar de todo, hoy día ese carácter proteccionista se mantiene aunque actualizado y suavizado por diversos factores: el régimen de libertades de los sistemas democráticos constitucionales, la incorporación a la normativa de las grandes reivindicaciones de otros tiempos (jornadas, vacaciones,...), consagración de la libertad sindical, existencia de grandes mecanismos de protección (juzgados de lo social, inspección de trabajo...). El Derecho del Trabajo sigue teniendo su último sentido en la consecución del equilibrio entre las dos partes de la relación laboral, cuando una de ellas, el trabajador, se encuentra en inferioridad socioeconómica. Dicho de otro modo, el Derecho del Trabajo se encarga de poner límites al lógico objetivo de reducción de costes y optimización de beneficios que la empresa persigue en un sistema de mercado.

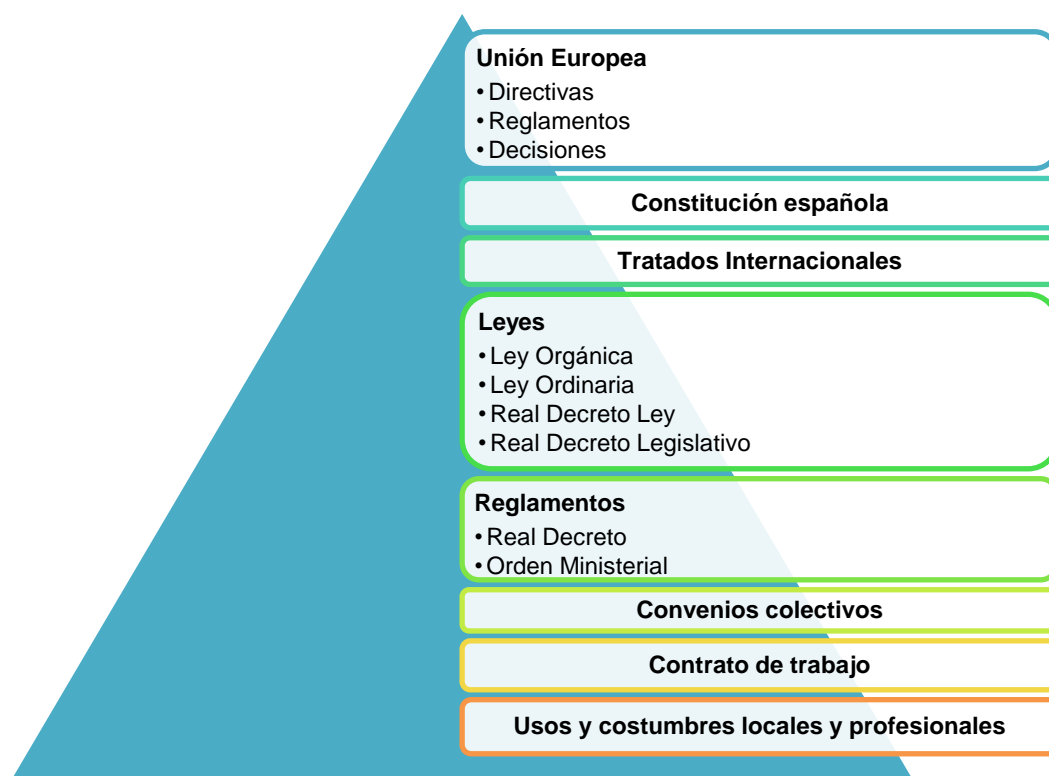
Actividad 6

Accede a los siguientes enlaces web y saca tus propias conclusiones

- Abusos patronales:
<http://abusospatronales.es/>
- Condiciones laborales:
<https://www.hoac.es/2019/05/06/oit-condiciones-de-trabajo-desde-una-perspectiva-mundial/>
- Precariedad laboral
http://elpais.com/tag/precariedad_laboral/a/
- “Trabajo infantil”:
https://elpais.com/elpais/2017/06/09/planeta_futuro/1497008402_534611.html

2. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Las fuentes del Derecho del trabajo son las distintas normas que regulan la relación de trabajo asalariado y el sistema de relaciones laborales. Podemos encontrar las siguientes:



2.1. **UNIÓN EUROPEA**

España es uno de los 28 países de la Unión Europea (UE), y al igual que los demás, ha delegado en las instituciones europeas parte de su soberanía; de tal manera que, la UE puede dictar normas aplicables en los 28 países sobre asuntos de interés común. Estas normas se sitúan jerárquicamente por encima del derecho nacional. Las normas más importantes son además de los Tratados Constitutivos de la UE, los Reglamentos, las Directivas, las Decisiones y las recomendaciones.

EUR-Lex
El acceso al Derecho de la Unión Europea

Sobre EUR-Lex | Mapa del sitio | De la A a la Z | Preguntas frecuentes | Ayuda | Enlaces | Aviso jurídico | Cookies | Contacto | Español (es)

Búsqueda rápida: Introduzca texto, un código CELEX o descriptores. Para encontrar la expres...
Búsqueda avanzada

EUROPA > Legislación y publicaciones de la UE > EUR-Lex > Síntesis de la legislación de la UE

Inicio | Diario Oficial | Derecho de la UE y otros documentos | Derecho nacional | Procedimientos legislativos | Más

Repertorios

Instituciones y organismos de la UE

Síntesis de la legislación de la UE

- Búsqueda avanzada en las síntesis
- Publicación reciente

EuroVoc

Síntesis de la legislación de la UE

Las síntesis de la legislación de la UE informan de los aspectos principales de la legislación, las políticas y las actividades europeas de manera clara, sencilla y concisa. Se dirigen a un público no especializado y están agrupadas en 32 temas correspondientes a los ámbitos de actividad de la Unión Europea.

Búsqueda en la síntesis de la legislación de la UE

- Búsqueda avanzada en las síntesis
- Publicación reciente

Síntesis por temas

Aduanas	Agricultura	Ampliación	Asuntos institucionales
Asuntos Marítimos y Pesca	Audiovisual y medios de comunicación	Ayuda humanitaria	Comercio exterior
Competencia	Consumidores	Cultura	Derechos humanos
Desarrollo	Economía y moneda	Educación, formación, juventud, deporte	Empleo y política social

Fuente: <https://www.eur-lex.europa.eu>

Actividad 7

Accede la siguiente web <http://eur-lex.europa.eu/browse/summaries.html> y analiza alguna norma de Derecho del Trabajo de la Unión Europea.

2.2. CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

La Constitución Española es la principal norma a nivel interno, el resto de normas no pueden contradecirla y deben ajustarse a sus disposiciones y principios.

Los principales derechos para los trabajadores que incluye son los siguientes:

Derechos fundamentales: (Título I, Capítulo II, Sección Primera, Art. 28)

- Derecho a sindicarse libremente
- Derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Derechos y deberes de los ciudadanos, laboral (Tít I, Cap II, Sección 2ª):

- Deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para atender a las necesidades propias y de la familia, sin que, en ningún caso, pueda hacerse discriminación por razón de sexo. (Art. 35)
- Derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y empresarios. (Art. 37)

Principios rectores de la política social y económica:

- Promoción social y económica, equitativa redistribución de la renta el pleno empleo. (Art. 40)
- Fomento de la formación y readaptación profesionales, control y vigilancia de la seguridad e higiene en el trabajo y garantía del descanso necesario (Art 40)
- Mantenimiento de un régimen público de SS, con especial atención al desempleo (Art. 41)



Fuente: <http://www.lavozdegalicia.es>

Actividad 8

Accede a la siguiente web y analiza alguno de los artículos relacionados con los derechos de los trabajadores: http://www.siiis.net/documentos/documentacion/La_Constitucion_Espanola_en_Lectura_Facil.pdf

2.3. TRATADOS INTERNACIONALES

Los Tratados Internacionales firmados por el Gobierno español y ratificados por el Congreso forman parte del Derecho español y jerárquicamente se sitúan entre la Constitución y las Leyes. El organismo internacional que destaca por su trabajo en materia laboral es la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, dependiente de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). La OIT elabora Convenios que suponen normas de mínimos en materia laboral para todos los países del mundo que lo ratifiquen.



Fuente: <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

Actividad 9

Accede a la web de la OIT <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm> y analiza las últimas noticias relacionadas con los derechos de los trabajadores a nivel mundial

2.4. LEYES Y NORMAS CON RANGO DE LEY

Las leyes se aprueban por las Cortes Generales y su función es desarrollar la Constitución.

Leyes laborales más importantes

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: constituye la legislación básica por la que se rige el Derecho del Trabajo y desarrolla los principales derechos y deberes laborales contemplados en la constitución.

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical: regula el derecho de sindicación.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales: regula las medidas y actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social: regula la estructura, funcionamiento y gestión de la Seguridad Social.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social: regula las infracciones y sanciones en material laboral

Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la jurisdicción social: contiene las normas procesales y procedimentales aplicables en el caso de conflictos y pretensiones que deban resolverse ante los órganos jurisdiccionales del orden social

Tipos de leyes

La distinción más estructural será la que separa entre **ley orgánica** y **ley ordinaria**, que atiende tanto a la materia como al procedimiento, en tanto que la primera de ellas se reserva para la regulación de ciertas materias en las que se presupone mayor entidad, y en las que parece conveniente una mayoría especial (art. 81 CE) (la aprobación, modificación o derogación de estas leyes exige el voto favorable de la mayoría absoluta del Congreso, en una votación final sobre el conjunto del texto de la ley). En efecto, son leyes orgánicas, las relativas al:

- desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas,
- las que aprueben los Estatutos de Autonomía y el régimen electoral general
- y las demás previstas en la Constitución.

No hay una superioridad jerárquica de las Leyes orgánicas sobre las ordinarias, la relación entre ambas se basa más bien en el principio de competencia: cada una regula materias que le son propias

También distingue la Constitución entre la ley aprobada por el Parlamento, o ley a secas, y norma de rango legal aprobada por el poder ejecutivo:

- Los **Decretos-Leyes**. Se trata de disposiciones legislativas provisionales que el Gobierno puede dictar en caso de extraordinaria y urgente necesidad (art. 86 CE). La apreciación de tal necesidad corresponde en primer lugar al propio gobierno, pero posteriormente será valorada por el parlamento. El Decreto-ley no puede afectar al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos recogidos en el Título I, al régimen de las Comunidades Autónomas, ni al Derecho electoral general. Los Decretos-leyes deberán ser inmediatamente sometidos a debate y votación de totalidad al Congreso de los Diputados, en el plazo de los treinta días siguientes a su promulgación. La Cámara legislativa habrá de pronunciarse expresamente dentro de dicho plazo sobre su convalidación o derogación.
- Los **Decretos Legislativos**. Son también normas del Poder ejecutivo con valor de ley, resultado de la colaboración en la producción normativa entre el Parlamento y el Gobierno. Se elaboran siempre sobre la base de una previa delegación parlamentaria en el Gobierno. El Parlamento se limita a establecer las pautas que deben desarrollarse por el Gobierno al aprobar estas normas. La delegación legislativa tiene el límite de no poder comprender materias incluidas en el ámbito material de las leyes orgánicas.

Atendiendo a su fuente de producción, e indirectamente a la materia objeto de regulación, cabría distinguir, entre **ley aprobada por los órganos del Estado** y **ley aprobada por la asamblea legislativa de las Comunidades Autónomas** (art. 152. 1 CE). De esta manera, las Leyes de las Comunidades Autónomas constituyen la máxima expresión de la autonomía política y no solo administrativa que la CE reconoce a las Comunidades Autónomas. La relación con las leyes estatales no es de jerarquía, sino que cada una debe regular unas materias determinadas, en función del reparto constitucional de competencias entre ambas instancias y lo previsto en cada Estatuto de Autonomía.



Fuente: <http://administracion.gob.es>

Actividad 10

Accede al siguiente enlace y comprobarás las diferencias entre Congreso y Senado:

<https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20190425/461860267620/diferencias-entre-congreso-senado.html>

2.5. REGLAMENTOS

La potestad reglamentaria es el poder que el ordenamiento jurídico otorga a la Administración para dictar normas que no tienen rango de ley.

La justificación de la potestad reglamentaria está en que la Ley por sí misma, es insuficiente para regular la convivencia de la sociedad y la gestión de los intereses de la comunidad. En efecto, existe la necesidad de un tipo de normas que aborden, con mayor detenimiento que las disposiciones con rango de ley, las diversas situaciones de complejidad, coyuntura o fugacidad de las relaciones jurídicas. Esta es la razón por la que la Ley llama al reglamento que, una vez dictado conforme a Derecho, pasa a formar parte del ordenamiento jurídico, complementando a la ley. Ahora bien, los reglamentos tienen siempre un valor subordinado a la Constitución y a las leyes y normas con valor de ley.

Podemos clasificar a los reglamentos por el sujeto productor. De este modo pueden distinguirse los reglamentos estatales, autonómicos y locales. Dentro de ellos, también se producen diferencias según el órgano concreto del que emanan:

Tipos de reglamentos

En el Estado existen Reales Decretos del Presidente del Gobierno, del Consejo de Ministros y Órdenes Ministeriales.

En las Comunidades Autónomas se producen diferenciaciones similares: Decretos y Órdenes

En las Corporaciones Locales hay Ordenanzas de Corporación, Bandos del Alcalde.

En el ámbito del Derecho del Trabajo existen multitud de reglamentos, como el **Real Decreto 742/2016, de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2017**

2.6. CONVENIOS COLECTIVOS

Son acuerdos entre representantes de los trabajadores y los empresarios, en los que se establecen las condiciones de trabajo de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación. La particularidad de este tipo de normas radica en que no nacen de los Poderes del Estado con capacidad para legislar, sino de un pacto colectivo (convenio) entre las partes que van a quedar afectadas por el mismo.



Fuente: www.cadenadesuministro.es

Los convenios permiten adaptar la legislación laboral a las necesidades de cada empresa y sector. De este modo, la legislación laboral crea un marco mínimo de derechos y obligaciones para los trabajadores, que puede mejorarse mediante esta negociación.

Actividad 11

Accede a la página Web <http://noticias.juridicas.com/convenios> y localiza el convenio que se aplica en tu sector.

2.7. CONTRATO DE TRABAJO

Es un acuerdo entre un empresario y un trabajador en el que se fijan las condiciones de la relación laboral. Afecta a la relación concreta entre un empresario y un trabajador. No se trata de una fuente del derecho por carecer de generalidad.

2.8. USOS Y COSTUMBRES LOCALES Y PROFESIONALES

Son normas creadas e impuestas, de forma espontánea, por el devenir diario de los empresarios y los trabajadores de una localidad y de una determinada rama de producción, profesión u oficio. Por ejemplo: la costumbre de los carpinteros de Eibain de hacer fiesta recuperable el día de San Mauricio

3. PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES

Como acabamos de comprobar, existen muchas normas. Pero si nos encontramos ante un problema laboral, ¿qué norma aplicamos?.



Fuente: ecjleadingcases.wordpress.com

En Derecho, en principio, las normas se aplican por **orden jerárquico**; es decir, hay unas normas más importantes que otras y, las normas de rango inferior no pueden contradecir lo dispuesto en una norma de rango superior. Ejemplo: una ley no puede contradecir a la Constitución. No obstante, en Derecho del Trabajo, el principio de jerarquía normativa está limitado por los siguientes principios de aplicación:

Principios de aplicación de las normas laborales

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. Ejemplo: si la ley establece un mínimo de 30 días de vacaciones, un convenio colectivo, que es inferior, podrá mejorar ese mínimo, pero nunca podrá poner menos días de vacaciones.

Principio de condición más beneficiosa: si el contrato pactase una condición más beneficiosa para el trabajador de lo que dictasen las leyes o el convenio, o la empresa reconociese una mejora voluntaria a los trabajadores, se aplicarían estas condiciones más beneficiosas antes que otras normas.

Principio de norma más favorable: en el caso de que existan dos o más normas en vigor aplicables a un caso concreto, se aplicará la que en conjunto resulte más favorable al trabajador. Ejemplo: si se pueden aplicar dos convenios estatales, se aplicará el más favorable en cómputo anual

Principio pro operario: los Tribunales, en caso de duda sobre cómo se debe interpretar una norma, deben de hacerlo en el sentido que más favorezca al trabajador. Ejemplo: en el finiquito van incluidas las pagas extraordinarias. Como la ley no indica si van incluidas o no, se interpreta que sí lo están.

Principio de irrenunciabilidad de derechos: el trabajador no puede renunciar en su propio perjuicio a los derechos que le reconozcan las disposiciones legales o los convenios colectivos (por ejemplo a las vacaciones o al salario).

Actividades resueltas

- **Jerarquía normativa.** Un trabajador firma un contrato en el que se indica que el salario a jornada completa es de 650 €/mes. Teniendo en cuenta que el SMI es 707,70 €/mes. ¿Es correcto?
Solución: no es correcto. En base al principio de jerarquía normativa se aplica la norma jerárquicamente al alta, en este caso el Real Decreto que establece el SMI.
- **Norma mínima.** Un convenio colectivo establece que los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación disfrutarán de 25 días naturales de vacaciones al año. Señala si esto sería posible.
Solución: No, puesto que el principio de norma mínima establece que las normas de rango superior establecen los mínimos inderogables para las normas de rango inferior. Tendrá derecho a disfrutar de los 30 días naturales que establece el ET.
- **Norma más favorable.** Un joven de 20 años es contratado como técnico superior. El sueldo mensual para su categoría profesional según convenio es de 840 €/mes. En el contrato de trabajo se ha hecho constar que percibirá 900 €/mes, pero el salario mínimo interprofesional que fija el gobierno cada año, asciende a 707,70 €/mes. ¿Qué salario le corresponde legalmente cobrar al joven?
Solución: En este caso tenemos tres fuentes del derecho que concurren en un mismo caso:
1. Real Decreto: 707,70 €/mes
2. Convenio colectivo: 840 €/mes
3. Contrato de trabajo: 900 €/mes
Aunque la primera de estas fuentes del derecho tiene mayor rango, se aplica la última porque es la más favorable para el trabajador y respeta los mínimos.
- **Irrenunciabilidad de derechos.** Una empresa propone a un trabajador un aumento de sueldo a cambio de su renuncia a uno de los dos días de descanso semanal que le corresponden. El trabajador accede. ¿Es correcta su actuación?
Solución: No es correcta porque el principio de irrenunciabilidad de derechos señala que los trabajadores no pueden renunciar a derechos que tengan reconocidos en las normas legales y en los convenios.

- **Condición más beneficiosa.** Un trabajador firmó su contrato hace tres años; se estableció que la empresa le pagara un plus de transporte. Actualmente se está negociando el nuevo convenio aplicable al sector, y por las noticias que le han llegado a través del delegado de personal, se suprime el derecho a este plus. Señala si conservaría el derecho a percibir esta cantidad y que principio debe aplicarse.
Solución: El trabajador continuaría percibiendo el plus de transporte. Se aplicaría el principio de condición más beneficiosa, que establece que si una norma laboral establece condiciones peores que las contenidas en los contratos, prevalecerán las condiciones más beneficiosas que se fijaron anteriormente.
- **In dubio pro operario.** Una empleada con dos hijos nacidos en parto múltiple solicitó a su empresa el disfrute de doble derecho de lactancia. La empresa se lo denegó. Recurrió la empleada al Juzgado de lo Social. ¿Tendrá derecho a una o a dos horas de lactancia?
Solución: El Juzgado de lo Social dictó sentencia y estableció que el silencio de la ley debe interpretarse in dubio pro operario y lo procedente es atender una hora a cada hijo.

4. ÓRGANOS JURISDICCIONALES LABORALES

Para resolver los conflictos sociales existen los órganos jurisdiccionales formados por Juzgados y Tribunales que cuidan del sometimiento a la ley tanto de los ciudadanos como de los poderes públicos y, que no están sometidos a órdenes ni mandatos de nadie; solo están sometidos en sus decisiones a lo dispuesto en las leyes.



Fuente: www.elperiodicoextremadura.com

Estos Juzgados y Tribunales constituyen el denominado poder judicial, que en España se organiza en 6 ámbitos u órdenes jurisdiccionales y su división se realiza en función de la materia sobre la que deben conocer los asuntos:

Órdenes jurisdiccionales

Civil: conoce de conflictos entre sujetos privados; Derecho Civil.

Penal: conoce de la comisión de delitos y aplicación de penas; Derecho Penal.

Contencioso-administrativo: conoce de los conflictos en los que interviene la Administración; Derecho Administrativo.

Social: conoce de los conflictos derivados de relaciones laborales y de Seguridad Social; Derecho Laboral.

Militar: conoce de los asuntos tipificados como delito por el Código Penal Militar y de la responsabilidad disciplinaria de los miembros del ejército (donde también se integra formalmente el cuerpo de la Guardia Civil).

Mercantil: conoce de los conflictos derivados del ejercicio de una actividad empresarial o profesional; Derecho Mercantil.

En atención a la materia sobre la que versen los conflictos que se planteen ante los Tribunales, el asunto se resolverá por el correspondiente orden jurisdiccional.

Además, los tribunales están ordenados jerárquicamente, formando una pirámide judicial, de forma que las sentencias y decisiones de los juzgados y tribunales de rango inferior puedan ser recurridas ante otros de rango superior.

En el ámbito del Derecho del Trabajo, los jueces y tribunales que resuelven los conflictos son los siguientes:



5. LA ADMINISTRACIÓN LABORAL

La Administración laboral se concreta en:

- ✓ **Ministerio de Empleo y Seguridad Social**, y a nivel autonómico mediante las Consejerías de Trabajo de las CCAA. Se encargan de desarrollar la política laboral.



Fuente: <http://www.empleo.gob.es>

- ✓ **Inspección de trabajo y Seguridad Social**: es responsable del control y vigilancia del cumplimiento de las normas de Derecho del Trabajo. Su objetivo fundamental va dirigido a impulsar el cumplimiento voluntario, por parte de empresarios y trabajadores, de las obligaciones que en materia laboral y de Seguridad Social establece la legislación española. Pero, también desarrollan actuaciones correctoras y sancionadoras.



Fuente: <http://www.empleo.gob.es/itss/web/>

Actividad 12

Accede a las siguientes páginas Web:

- ✓ <http://www.empleo.gob.es> busca una noticia de actualidad
- ✓ <http://www.empleo.gob.es/itss/web/> busca como se puede denunciar a la inspección de trabajo un incumplimiento de la normativa laboral.

6. **DERECHOS Y DEBERES LABORALES**

La relación laboral genera prestaciones recíprocas para ambas partes con lo que los derechos del trabajador podrían corresponderse con las obligaciones del empresario, así como las obligaciones del trabajador tendrían correspondencia con los derechos del empresario. Hay que ceñirse en esta materia al Estatuto de los Trabajadores y a los Convenios Colectivos de cada empresa.



Fuente: www.taringa.net

Derechos y deberes del trabajador/a

Derechos del trabajador/a:

- A la ocupación efectiva durante la jornada de trabajo.
- A la promoción y formación en el trabajo (ascensos, cursos de formación y adaptación, etc.)
- A no ser discriminados/as para acceder a un puesto de trabajo.
- A la integridad física y a la intimidad.
- A percibir puntualmente la remuneración pactada.
- A las vacaciones.
- Los demás que se establezcan en el contrato de trabajo.

Deberes del trabajador/a:

- Cumplir las obligaciones concretas del puesto de trabajo conforme a los principios de la buena fe y diligencia.
- Cumplir las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- Cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio de su función directiva.
- No realizar el mismo trabajo para otra empresa que desarrolle la misma actividad.
- Contribuir a mejorar la productividad.
- Los demás que se establezcan en el contrato de trabajo.

Derechos y deberes del empresario

Derechos del Empresario/a :

- El poder de Dirección: es la facultad que tiene el empresario/a para dictar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de ejecución del trabajo, así como cantidad y calidad del mismo.
- El poder de variación: es el poder para variar o transformar la ejecución del trabajo con el fin de adaptar la prestación laboral a los cambios en la cualificación profesional del trabajador/a debido a la movilidad, ya sea funcional, geográfica o modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- El poder disciplinario: es la facultad que tiene el empresario/a para vigilar y controlar la ejecución del trabajo y el cumplimiento por el trabajador/a de sus obligaciones, así como la facultad de imponer sanciones en caso de incumplimiento de sus deberes.

Deberes del Empresario/a:

- La principal obligación del empresario/a es al pago del salario correspondiente.
- El empresario/a tiene los siguientes deberes profesionales: igualdad de trato, promoción profesional así como respeto de la categoría profesional del trabajador/a.

-
- Deberes morales como el respeto a la intimidad y a la dignidad del trabajador/a.
 - Deberes físicos como la obligación de llevar una política de seguridad e higiene en el trabajo.
-



Fuente: www.mvpasesores.com

Actividad 13

Visualiza los siguientes vídeos y saca tus propias conclusiones:

<https://www.youtube.com/watch?v=DwvHW6y9IUg>

<https://www.youtube.com/watch?v=jCG91ID7Wgl>

Actividad resuelta

Ante un incumplimiento de un trabajador, un empresario pretende sancionarlo quitándole vacaciones. ¿Es legal la medida adoptada? Analicemos la situación:

1. Conocimiento de derechos y deberes de trabajadores y empresarios. Estamos ante el poder disciplinario del empresario.
2. Interpretación de los derechos y los deberes de trabajadores y empresarios. El poder disciplinario tiene límites. No se pueden imponer sanciones que supongan reducción de los períodos de descanso.
3. Búsqueda e interpretación de la normativa correspondiente. Art. 58.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (ET): «No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber».

Por lo tanto, no es legal la medida adoptada.

ACTIVIDADES FINALES

1. Un chico que busca trabajo acaba de recibir una carta donde se le indica que debe formar parte de una mesa electoral en las próximas elecciones. ¿Se trata de una relación laboral?
2. Una chica es contratada como empleada de hogar en casa de sus tíos. ¿Se trata de una relación laboral?
3. Identifica de las siguientes ocupaciones cuáles no cumplen los requisitos necesarios para que sean consideradas relaciones laborales: un miembro de un jurado popular, un voluntario de médicos sin fronteras, un alumno de un ciclo formativo que realiza la Formación en Centros de Trabajo, un autónomo, un funcionario de carrera de un organismo público, un camarero de un restaurante.
4. El hijo del propietario de un pequeño comercio ayuda a su padre todos los días en el negocio. ¿Estamos ante un supuesto de relación laboral?
5. Indica al menos 5 diferencias entre un contrato laboral y un contrato mercantil.
6. ¿Por qué se dice que el Derecho del Trabajo tiene un carácter proteccionista?
7. Indica al menos dos actuaciones de la normativa europea en el ámbito del Derecho del Trabajo
8. Comenta una actuación de la OIT en materia laboral.
9. Enumera un par de derechos u obligaciones de contenido laboral incluidos en la Constitución.
10. ¿Qué diferencia hay entre una ley orgánica y una ley ordinaria? ¿Qué diferencia hay entre un Real Decreto-Ley y un Real Decreto Legislativo?
11. Ordena jerárquicamente las siguientes normas: Convenio colectivo, estatuto de los trabajadores, Directiva de la UE, contrato de trabajo, Real Decreto, Real Decreto Legislativo, Orden ministerial, Tratado de la OIT y Constitución Española.
12. Cuando finalices el ciclo formativo y te contrate una empresa de tu sector profesional ¿Qué normas se aplican en la misma?
13. Un trabajador negoció un contrato en el que se establecía el derecho a percibir cuatro pagas extraordinarias. El Gerente de la empresa le ha planteado la supresión de dos pagas extraordinarias, debido a la situación económica por la que atraviesa la empresa.
 - ✓ ¿Puede renunciar el trabajador a esas pagas?
 - ✓ En el supuesto de que su convenio colectivo reconociera el derecho a percibir cuatro pagas extraordinarias ¿podría renunciar a ellas?
14. ¿En qué consiste el principio de irrenunciabilidad de derechos? Pon un ejemplo. ¿En qué consiste el principio pro-operario? Pon un ejemplo
15. ¿Qué norma se aplica si el Estatuto de los trabajadores indica que el trabajador tiene 30 días de vacaciones, el convenio dice que tiene 32 y el contrato dice que tiene 31? ¿En base a qué principio de aplicación?
16. Accede a la página Web <http://noticias.juridicas.com/convenios>, localiza el convenio que se aplica en tu sector y comenta quienes son los agentes negociadores del convenio.
17. ¿Cuáles son los órdenes jurisdiccionales en España?. Enumera los juzgados y tribunales de lo social.
18. Un trabajador no está conforme con la sentencia dictada por un Juzgado de lo Social al resolver una demanda por despido. ¿Qué tendrá que hacer? ¿Ante qué órgano?
19. ¿Cuál es el papel de la inspección de trabajo en España?

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN

- 1. El conjunto de principios y normas que regulan las relaciones humanas es:**
 - a) El derecho subjetivo
 - b) El derecho objetivo
 - c) El Derecho público
 - d) El Derecho privado

- 2. El Derecho laboral surge**
 - a) En la revolución francesa.
 - b) En la revolución industrial.
 - c) Para proteger a los trabajadores.
 - d) Las respuestas b) y c) son correctas

- 3. La normativa de la Unión Europea establece:**
 - a) La libre circulación de trabajadores.
 - b) Condiciones de trabajo armonizadas.
 - c) Reconocimiento de las cualificaciones profesionales.
 - d) Todas son correctas

- 4. La norma provisional que el Gobierno dicta por extraordinaria y urgente necesidad es:**
 - a) Ley Orgánica
 - b) Ley Ordinaria
 - c) Reales Decretos Legislativo
 - d) Real Decreto Ley

- 5. Se considera reglamento el:**
 - a) Real Decreto Ley
 - b) Real Decreto Legislativo
 - c) Real Decreto
 - d) Convenio colectivo

- 6. El principio de condición más beneficiosa implica:**
 - a) Que se aplicará la norma más favorable al trabajador.
 - b) Que el trabajador puede renunciar a sus derechos cuando considere oportuno.
 - c) Que el trabajador no puede renunciar a sus derechos nunca.
 - d) Que los derechos adquiridos por el trabajador por contrato no se pierden aunque cambien las leyes

- 7. Indica, dentro del principio de “jerarquía normativa” cuál es la correcta:**
 - a) Directiva de la Unión Europea, Constitución Española, Ley Orgánica y Convenio.
 - b) Directiva de la Unión Europea, Real Decreto, Ley Orgánica, Convenio y Contrato.
 - c) Constitución Española, Directiva de la Unión Europea, Ley Orgánica y Convenio.
 - d) Directiva de la Unión Europea, Convenio, Ley Orgánica, Real Decreto y Contrato.

- 8. Quien resuelve los recursos interpuestos ante las sentencias de los Juzgados de lo Social es:**
 - a) El propio Juzgado de lo Social.
 - b) La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma.
 - c) El Tribunal Constitucional.
 - d) La Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

- 9. Un convenio colectivo fija una retribución por debajo del SMI en vigor:**
 - a) Vulnera el principio de irrenunciabilidad de derechos.
 - b) Vulnera el principio de salario justo.
 - c) Vulnera el principio de norma mínima.
 - d) Vulnera el principio de norma más favorable

- 10. No se considera orden jurisdiccional del Orden Laboral en España**
 - a) El Juzgado de lo Social
 - b) El Juzgado de lo Contencioso-administrativo
 - c) El Tribunal Superior de justicia la Comunidad Autónoma
 - d) La Audiencia Nacional