

1. El derecho del trabajo

A finales del siglo XVIII comenzó en Inglaterra la denominada **Revolución Industrial**, que supuso la progresiva sustitución de los pequeños talleres artesanales por grandes fábricas. El poder de las empresas frente a las plantillas y la falta de unión de estas provocaban enormes abusos y los trabajadores y trabajadoras debían soportar unas durísimas condiciones de vida.

Así, ante la necesidad de proteger a la parte más débil de la relación laboral (**la persona trabajadora**), surgieron las **primeras normas** del derecho del trabajo.

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.

La norma más importante del derecho del trabajo en nuestro país es el **texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET)** de 2015, que contiene la regulación básica de las relaciones laborales.

El derecho del trabajo tiene las siguientes **finalidades** (Fig. 1.1):

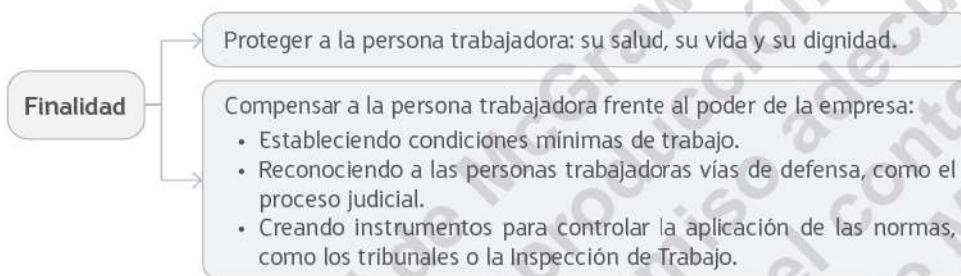


Fig. 1.1. Finalidades del derecho del trabajo.

1.1. La relación laboral

El derecho del trabajo **no regula todos** los trabajos que pueden realizar las personas, sino solo aquellos que reúnen las siguientes características [Tabla 1.1]:

Personal	La persona contratada debe realizar el trabajo personalmente.
Voluntario	El trabajador o trabajadora tiene libertad para elegir su trabajo forma voluntaria y también para ponerle fin.
Por cuenta ajena	El resultado del trabajo y los medios de producción utilizados pertenecen a la empresa, y el personal no soporta las pérdidas ni percibe las ganancias de esta.
Retribuido	No existe relación de trabajo si no hay una contraprestación o retribución por la realización del servicio, independientemente de que la empresa tenga o no 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.



¿SABÍAS QUE...?

El **derecho laboral** surge para regular jurídicamente la **realidad social del trabajo humano**, ordenar las **relaciones entre personas trabajadoras y empresas** y solucionar los **conflictos** que puedan surgir.

Las **primeras leyes** se promulgaron por razones de orden público, políticas o de justicia social (trabajo infantil, accidentes laborales, etc.) que sacudían la conciencia y la sensibilidad colectivas. A su vez, los sindicatos se desarrollaron para mejorar las condiciones de trabajo.

ABC VOCABULARIO

Plantilla. Se refiere al conjunto de las personas trabajadoras de una empresa.



ACTIVIDADES

1. Busca en Internet el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Consulta el artículo 1 y señala a quién se aplica esta norma.
2. ¿Se puede hablar de relación laboral en estos supuestos?
 - a) Pablo trabaja como delineante desde hace dos meses. Estudió un ciclo formativo de Grado Superior de la rama

profesional de Edificación y Obra Civil y siguió colaborando con la compañía en la que hizo la FCT. Firmó un contrato de seis meses con la empresa y cobra el salario mínimo de convenio para su nivel profesional.

- b) Ángela lleva unos meses trabajando sola en su tienda de bisutería, pero espera poder contratar a una persona para que la ayude.

1.2. Relaciones no laborales o excluidas

El Estatuto de los Trabajadores excluye del ámbito del derecho del trabajo una serie de actividades, bien porque carecen de los requisitos señalados, bien porque así lo establece la ley [Tabla 1.2].

Relaciones excluidas (no se consideran relaciones laborales)	
Por falta de voluntariedad	Las prestaciones personales obligatorias. 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 las personas que perciben prestaciones por desempleo para no perderlas, etc.
Porque no son retribuidas	<ul style="list-style-type: none">• Los trabajos benévolos, amistosos y de buena vecindad, ya que carecen de retribución (a veces se intercambian servicios por servicios). Por ejemplo, las labores de voluntariado en una ONG, el deporte aficionado, las prácticas educativas no remuneradas, el intercambio en labores agrícolas o la colaboración en los festejos populares.• 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. La excepción a esta norma son los hijos e hijas menores de 30 años, aunque convivan con él o ella (se acogerán al Régimen General de la Seguridad Social, sin derecho a la prestación de desempleo).
Porque falta la dependencia o la 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 de un órgano de administración de una sociedad (SA, SL, etc.), siempre que no se desempeñen otras funciones.• El trabajo de personas incluidas en el régimen especial del trabajo autónomo (RETA).• Las labores de transportistas por cuenta propia titulares de una autorización administrativa que efectúan por un precio servicios públicos con vehículo propio.
Porque así lo establece la ley	El trabajo desempeñado por cierto funcionariado público. Se rige por lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Tabla 1.2. Relaciones excluidas del derecho laboral.

1.3. Relaciones laborales especiales

El Estatuto de los Trabajadores considera relaciones laborales especiales aquellas que, por sus características, requieren una regulación particular en algún aspecto, como, por ejemplo, salarios, vacaciones, horarios, turnos, etc. [Tabla 1.3].

Relaciones laborales especiales (tienen peculiaridades en la regulación de algunos aspectos)	
<ul style="list-style-type: none">a) Personal de alta dirección (personal directivo y gerentes de empresa).b) Personas que trabajan al servicio del hogar familiar (personal de limpieza, de los cuidados, la jardinería, etc.).c) Personas recluidas en instituciones penitenciarias.d) Deportistas profesionales.e) Artistas en espectáculos públicos.	<ul style="list-style-type: none">f) Agentes comerciales que no asumen el riesgo y la ventura de las operaciones que realizan. Su retribución suele fijarse en forma de comisiones sobre las ventas.g) Personas con discapacidad en centros especiales de empleo (aquellos que solo ocupan a estas personas).h) Personal médico interno residente (MIR), abogadas y abogados en despachos profesionales, y otros que establezca la ley.

Tabla 1.3. Relaciones laborales especiales.



PONTE A PRUEBA 1. Relación laboral

Lorena y Carla trabajan como técnicas de ciberseguridad en una empresa en la que realizaron la FCT, al término de la cual firmaron un contrato por el que perciben el salario base que marca el convenio colectivo. Su jefa les ha encargado colaborar en un proyecto con otros compañeros de su departamento.

Analiza si se dan las condiciones para considerar trabajadoras a Lorena y Carla.

Para resolver esta prueba puedes consultar el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores y apoyarte en los contenidos explicados en esta unidad.

2. La regulación de la relación laboral

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

Las **normas o fuentes** que integran el derecho del trabajo proceden de distintos órganos, tanto nacionales como internacionales, y siguen una jerarquía.

2.1. Jerarquía de las normas laborales

La **legislación laboral** se caracteriza por la pluralidad de normas que regulan la misma materia de forma simultánea. Pero estas normas no tienen el mismo rango, por lo que se deben ordenar jerárquicamente atendiendo a dicho rango, que 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 quiere decir, por ejemplo, que una ley no puede establecer un contenido contrario a lo que dicta la Constitución, al ser esta la norma de máximo rango en el ordenamiento jurídico español; así, la norma que contradiga la Constitución podrá ser declarada inconstitucional y no se aplicará.

En la Figura 1.2 aparecen dispuestas jerárquicamente las normas del ordenamiento jurídico laboral en nuestro país.



Fig. 1.2. Fuentes de la relación laboral y su jerarquía normativa.



Naciones Unidas, a través del ODS 16, tiene como objetivos garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales, así como promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.



ACTIVIDADES

3. El derecho fundamental de libre sindicación se regula en el artículo 28.1 de la Constitución española y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
 - a) Lee lo que establece el artículo de la Constitución e indica a quién se podrá limitar este derecho.
 - b) Di cuál de las dos normas mencionadas es superior jerárquicamente y si sería posible que una ley orgánica limitara el ejercicio de este derecho a otras personas.
4. En el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea se reconoce el derecho a la libre circulación de personas trabajadoras de la Unión Europea. Señala si en alguna norma española se podría exigir algún requisito para trabajar en España.



! IMPORTANTE

Las fuentes internas de la relación laboral son:

- La Constitución.
- Las leyes (leyes orgánicas y ordinarias, decretos leyes y decretos legislativos).
- Reglamentos (reales decretos y órdenes ministeriales).
- El convenio colectivo.
- El contrato de trabajo.
- La costumbre.
- Los principios generales.

2.2. Fuentes internas

El derecho laboral presenta unas características especiales respecto al resto del ordenamiento jurídico. Por una parte, contiene unas normas comunes a las demás ramas del derecho y, por otra, incluye unas **fuentes especiales exclusivas del derecho del trabajo**: los **convenios colectivos** (fruto del reconocimiento del derecho a la negociación colectiva), los **contratos de trabajo** y los **usos y costumbres** locales y profesionales.

En el artículo 3 del TRET se señala que los **derechos y obligaciones** concernientes a la relación laboral (Tabla 1.4) se regulan por:

Fuentes de la relación laboral	Las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
	Los convenios colectivos.
	La voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo.
	Los usos y costumbres locales y profesionales.

Tabla 1.4. Fuentes de la relación laboral.

La **jurisprudencia** del Tribunal Supremo complementa el ordenamiento jurídico y sirve como criterio de interpretación en las actuaciones de los jueces y tribunales inferiores.

A. La Constitución

El sistema de relaciones laborales que establece la Constitución española se enmarca dentro del modelo del **Estado social y democrático de derecho**, lo cual implica que nuestra Constitución reconoce derechos sociales relacionados con el trabajo y las condiciones en que se desarrolla. El contenido laboral de la Constitución se puede clasificar en tres grandes bloques (Fig. 1.3).

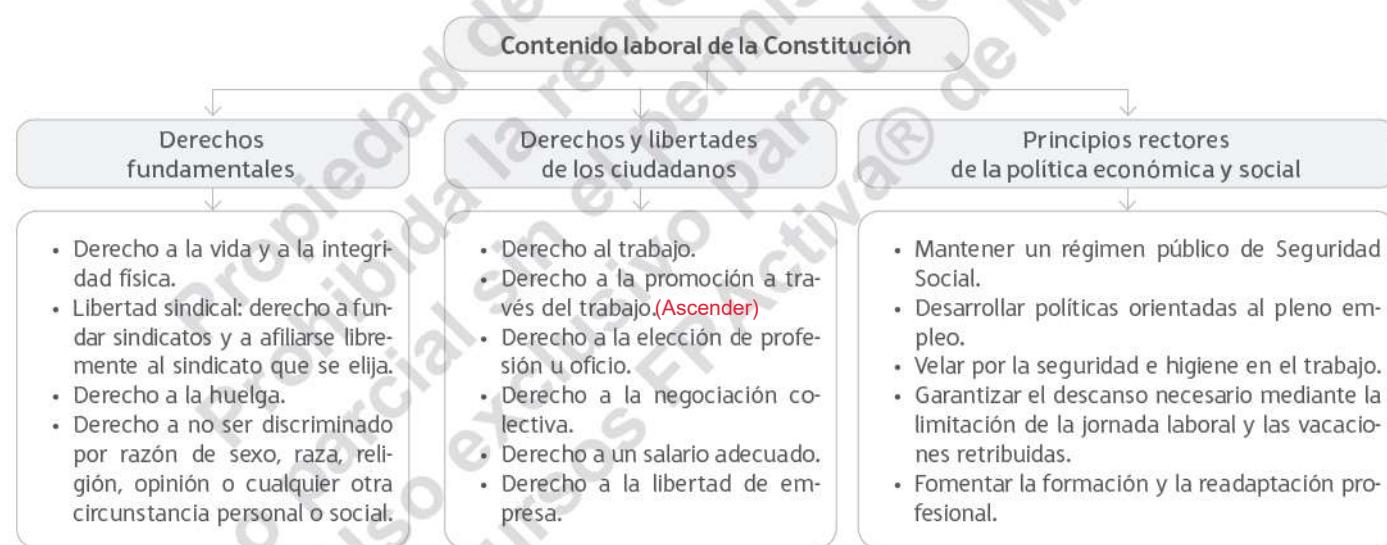


Fig. 1.3. Contenido laboral de la Constitución.



CASO PRÁCTICO 1. Derecho a la no discriminación

Jorge es técnico superior en Educación Infantil, terminó sus estudios de Formación Profesional hace un año y ha realizado varias búsquedas de empleo en el último trimestre.

Hace unos días asistió a una entrevista de trabajo para cubrir un puesto en una escuela infantil. La persona que lo entrevistó le comentó que tenía un perfil interesante, pero preferían que el puesto ofertado lo ocupara una mujer.

¿Se podría estar vulnerando algún derecho fundamental en este proceso?

Solución:

El artículo 14 de la Constitución reconoce el derecho a la igualdad de todas las personas sin que pueda existir discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

B. Disposiciones legales y reglamentarias

En España, la potestad de elaborar y aprobar las leyes corresponde a las **Cortes Generales** (Congreso y Senado). No obstante, en determinadas circunstancias, el Gobierno puede establecer normas con rango de ley bajo el control de las Cortes (Tabla 1.5).

Cortes Generales (poder legislativo)	Leyes orgánicas	Regulan las materias relativas al desarrollo de los derechos fundamentales y las libertades públicas y aprueban los estatutos de autonomía y el régimen general electoral. Se ratifican por mayoría absoluta en una votación. En el ámbito laboral, la libertad sindical y el derecho de sindicación han sido regulados mediante la Ley Orgánica de Libertad Sindical, ya que afectan al ejercicio de derechos fundamentales y libertades públicas.
	Leyes ordinarias	Regulan aquellas materias no reservadas a las leyes orgánicas. Por ejemplo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
Gobierno (poder ejecutivo)	Decretos leyes	En caso de extraordinaria y urgente necesidad, el Gobierno podrá dictar decretos leyes, que no podrán afectar a materias reservadas a las leyes orgánicas. Se exige su convalidación por el Parlamento en el plazo de 30 días desde su aprobación.
	Decretos legislativos	Las Cortes Generales pueden delegar en el Gobierno la facultad de dictar normas jurídicas con rango de ley, que reciben el nombre de decretos legislativos y pueden ser de dos tipos: a) Textos articulados. Desarrollan unas bases dadas por las Cortes Generales. b) Textos refundidos. Reúnen en un solo texto una serie de leyes dispersas que regulan la misma materia. Por ejemplo, el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
	Reglamentos	Son normas jurídicas de rango inferior a las leyes, dictadas por el Gobierno, los ministros y ministras u otros órganos con potestad reglamentaria, que desarrollan las leyes.

Tabla 1.5. Leyes y reglamentos.

C. Los convenios colectivos

La Constitución española reconoce el derecho a la negociación colectiva laboral, a través de los representantes de los trabajadores y trabajadoras y de las empresas, como instrumento para establecer condiciones comunitarias de empleo. A la vez, otorga a los convenios colectivos el carácter de fuente del derecho y **fuerza vinculante**, es decir, de norma jurídica de cumplimiento obligatorio.

Los **convenios colectivos** son acuerdos libremente negociados entre los representantes de las personas trabajadoras y de las empresas en los cuales se establecen las condiciones de trabajo y de productividad en un ámbito laboral para un periodo de tiempo.

D. El contrato de trabajo

Es un **negocio jurídico** entre la empresa y el empleado o empleada en el que se pactan las condiciones de trabajo y la relación laboral, las cuales no pueden ser contrarias a lo establecido en las normas jurídicas y en los convenios colectivos.

E. Los usos y costumbres locales y profesionales

Los usos y costumbres solo se aplicarán cuando no haya una ley, un convenio o un contrato, o bien cuando la propia ley se refiera a ellos. Deben ser exclusivamente de ámbito **local** (de una localidad concreta) y **profesional** (de una determinada rama de la producción, oficio o profesión), nunca algo generalizado.

¿SABÍAS QUE...?



Se denomina **costumbre** la norma de conducta nacida de la práctica social reiterada y constante y considerada obligatoria por la comunidad.



ACTIVIDADES

5. La norma que regula el salario y sus garantías en nuestro país es el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Pero también se establece cada año, por real decreto, el sa-

lario mínimo interprofesional (SMI), y en los convenios colectivos se fijan las tablas salariales en su ámbito de aplicación. ¿De qué órganos provienen estas normas?

2.3. Fuentes externas



Fig. 1.4. Las instituciones de la Unión Europea tienen su sede en Bruselas.

Unión Europea	
Parlamento	Es elegido por la ciudadanía de los Estados miembros.
Consejo	Representa a los Gobiernos de los Estados miembros.
Comisión	Es el órgano ejecutivo de la Unión, y representa y defiende los intereses de esta en su conjunto.
Tribunal de Justicia	Garantiza el cumplimiento de las normas de la Unión Europea.
Tribunal de Cuentas	Efectúa el control del presupuesto de la Unión.

Tabla 1.6. Instituciones de la Unión Europea.

En su relación con otros países, organismos e instituciones internacionales, el Estado español asume una serie de obligaciones, como resultado de las cuales se incorporan al derecho español unas fuentes de origen internacional que se caracterizan por su **primacía sobre el derecho interno**. Son fuentes internacionales las normas emanadas de la **Unión Europea**, los **tratados internacionales** y las **normas de la OIT** (Organización Internacional del Trabajo).

A. La Unión Europea

La Unión Europea (UE) es una organización constituida por diversos Estados europeos democráticos que se han comprometido a trabajar juntos en beneficio de la paz y la prosperidad. Esta unión de soberanías, también denominada **integración europea** (Fig. 1.4), tiene entre sus fines principales **mejorar el nivel de vida de las personas trabajadoras** de los Estados miembros y **equiparar las condiciones laborales** en los distintos países.

Para alcanzar estos objetivos, cuenta con cinco instituciones esenciales, cada una de ellas con una función específica (Tabla 1.6).

El **Tratado de Funcionamiento** de la Unión Europea clasifica los actos legislativos del modo siguiente:

- **Reglamentos.** Son normas de aplicación en todos los Estados miembros y crean un mismo derecho en toda la Unión. Son directamente aplicables a todos los Estados.
- **Directivas.** Marcan unos objetivos a los Estados a los que se destinan, que, en un plazo determinado, deben adoptar las medidas legislativas necesarias para conseguir los fines previstos. Es necesario trasponerlas al derecho nacional.
- **Decisiones.** Son obligatorias en todos sus elementos, pero no tienen alcance general.
- **Recomendaciones y dictámenes.** Son textos de orientación que no imponen obligaciones jurídicas, sino que expresan valoraciones o juicios políticos y morales.

Las actuaciones en materia laboral de la Unión Europea se enmarcan en la llamada **dimensión social europea**, que se asienta en el principio de **no discriminación entre la ciudadanía de los Estados miembros por razón de su nacionalidad**, y tiene unas consecuencias (Tabla 1.7).

Libre circulación de personas trabajadoras	La libre circulación de personas trabajadoras es un principio fundamental de la Unión Europea según el cual la ciudadanía de la Unión tiene derecho a: buscar empleo en otro país de la UE, trabajar en otro país sin necesidad de permiso de trabajo, residir en otro país por motivos laborales, permanecer en el mismo cuando hayan dejado de trabajar, recibir el mismo trato que la ciudadanía de ese país en el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y las ventajas sociales y fiscales. La UE establece unas normas comunes que protegen los derechos de seguridad social de sus ciudadanos y ciudadanas cuando se desplazan por Europa. Los períodos cotizados en los países de la UE se totalizarán a efectos de conceder prestaciones, y estas se pagarán en cualquier Estado de la UE.
Condiciones de trabajo armonizadas	Han sido reguladas las siguientes materias : contratos de trabajo escritos, protección de la salud de las personas trabajadoras, prohibición de ejercer un empleo a menores de quince años y protección a la mujer embarazada. Estas disposiciones no excluyen la posibilidad de que cada país pueda establecer condiciones más favorables.
Acceso a la función pública	Las vías de acceso a la función pública están abiertas a toda la ciudadanía de los Estados miembros de la Unión, con excepción de los empleos que implican el ejercicio de poder público y de la soberanía nacional, como en el caso de la Policía, el Ejército y la alta Administración.

Tabla 1.7. Actuaciones de la Unión Europea en materia laboral.



B. Los tratados internacionales

Los tratados internacionales válidamente celebrados pasan a formar parte del ordenamiento jurídico español una vez **aprobados en las Cortes y publicados en el Boletín Oficial del Estado (BOE)**. Estos tratados solo son válidos si respetan lo dispuesto en la Constitución.

C. Las normas de la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), cuya finalidad consiste en **promover acciones internacionales para mejorar las condiciones de empleo y el nivel de vida de las personas trabajadoras**; así mismo, se encarga de elaborar programas de asistencia y asesoramiento a los países que lo requieran.

La actividad de la OIT se manifiesta mediante tres tipos de normas jurídicas: **convenios, recomendaciones y resoluciones**. Solo los convenios son vinculantes una vez ratificados por las Cortes.

CASO PRÁCTICO 2. Libre circulación de trabajadores

Héctor, de nacionalidad española, realizó el Grado Superior en Comercio Internacional hace dos años y no ha encontrado trabajo relacionado con esta área, situación en la que también se encuentra Mariola, compañera de estudios venezolana.

Los dos estudiantes tienen la intención de probar suerte en Amberes (Bélgica), donde viven y trabajan unos amigos y compañeros de estudios que les han comentado la posibilidad de conseguir empleo allí. Indica si necesitan algún tipo de autorización para trabajar en esa ciudad.

Solución:

Héctor no necesita autorización, pues uno de los derechos más importantes reconocidos a los trabajadores y trabajadoras naturales de los países miembros de la Unión Europea es la libre circulación, que reconoce la facultad de moverse, residir y trabajar libremente en todo el territorio de los Estados miembros.

PONTE A PRUEBA 2. Trabajo en la Unión Europea

Rocío, auxiliar de enfermería, ha recibido una oferta de trabajo para un hospital de una localidad francesa próxima a su residencia en España. Cada día tendrá que desplazarse al país vecino, pues quieren que preste sus servicios en el mencionado centro sanitario durante dos meses en verano. Ella no sabe si podrá trabajar en Francia, al tener nacionalidad española, ni si precisará algún permiso para hacerlo durante ese periodo.

Comprueba y analiza si Rocío tendría la posibilidad de desempeñar la actividad en Francia y si necesitaría algún permiso de trabajo.

Para resolver la prueba se aconseja localizar en Internet el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo y consultar detalladamente el artículo 6.



ACTIVIDADES

6. Agustina ha obtenido el título de técnico superior en Automoción y, a través del portal europeo de la movilidad profesional EURES, ha visto una oferta para trabajar de mecánica en Alemania. Como no se indica el salario, piensa que le podrían pagar menos que a los empleados y empleadas alemanes.

¿Crees que a Agustina le podría suceder esto?

2.4. Principios para la aplicación de las normas laborales

El sistema de normas del derecho del trabajo es complejo, ya que existen múltiples fuentes y no todas tienen la misma importancia. Si nos limitáramos a aplicar siempre las jerárquicamente superiores, habría otras que no se ejecutarían nunca. Por ello es necesario hacer referencia a los principios, específicos de esta rama del derecho, que rigen la aplicación de estas normas laborales y que **ayudan a resolver** los posibles conflictos entre las de distinto rango (Tabla 1.8).

Principio de norma mínima	El principio de norma mínima significa que las normas de rango superior determinan el contenido mínimo de las de menor rango, estableciendo unas condiciones de trabajo inderogables en perjuicio de la persona trabajadora. Por tanto, las normas laborales de rango inferior pueden establecer mejores condiciones que la de rango superior, pero nunca empeorarlas.
Principio de norma más favorable	Cuando existan dos o más normas, cualquiera que sea su rango, aplicables a un caso concreto, se tomará la que, apreciada en su conjunto, sea más favorable para la persona trabajadora y se aplicará en su totalidad, es decir, no se puede seleccionar lo favorable y rechazar lo adverso.
Principio de irrenunciabilidad de derechos	Los trabajadores y las trabajadoras no pueden renunciar a los derechos que tengan reconocidos en las normas legales y en los convenios colectivos. Por ejemplo, no pueden 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, ventajas sociales, etc.) pactados en su contrato u obtenidos por concesión unilateral de la empresa 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.
Principio <i>in dubio pro operario</i>	En caso de duda sobre la aplicación de una norma, los tribunales la interpretarán de la forma que resulte más beneficiosa para la persona trabajadora.

Tabla 1.8. Principios para la aplicación de las normas laborales.



CASO PRÁCTICO 3. Aplicación de las normas laborales

Identifica en cada supuesto qué principio deber seguirse para la aplicación de las normas laborales.

- a) **Norma mínima.** Un convenio colectivo establece que los trabajadores y las trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación disfrutarán de 28 días naturales de vacaciones al año. Señala si sería posible.
- b) **Norma más favorable.** A un gabinete de ingeniería con sede en Madrid, que se rige por el Convenio Colectivo de Empresas de Ingeniería de ámbito nacional, la plantilla le reclama la aplicación del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad porque es más favorable en su conjunto. ¿Qué convenio debe aplicarse?
- c) **Irrenunciabilidad de derechos.** Una empresa propone a una persona trabajadora un aumento de sueldo a cambio de renunciar a uno de los dos días de descanso semanal que le corresponden según convenio, y ella accede. ¿Es correcta la actuación de esta persona?
- d) **Condición más beneficiosa.** La plantilla de una empresa venía percibiendo un premio consistente en seis meses de salario cuando alcanzaba los 25 años de antigüedad en la compañía. Esta les ha comunicado la supresión del beneficio por el elevado coste que supone. ¿Puede suprimir unilateralmente este derecho?
- e) **Principio *in dubio pro operario*.** Una persona que trabaja a turnos solicitó una reducción de jornada por cuidado de un menor de doce años, pidiendo que esta se concretara

en la realización de un solo turno reducido. La empresa se lo deniega y la persona trabajadora acude al Juzgado de lo Social, que falla a su favor aplicando el principio *in dubio pro operario*. ¿Qué significa este principio?

Solución:

- a) No sería posible, el principio de norma mínima establece que las normas de rango superior dictan los mínimos inderogables para las de rango inferior. Tendrá derecho a los 30 días naturales que establece el Estatuto de los Trabajadores.
- b) Se aplicaría el Convenio de Oficinas y Despachos por ser más favorable en su conjunto y en cómputo anual.
- c) No es correcta, porque el principio de irrenunciabilidad de derechos señala que las personas trabajadoras no pueden renunciar a derechos que tengan reconocidos en las normas legales y en los convenios colectivos.
- d) No, ya que las condiciones más beneficiosas concedidas unilateralmente por la empresa mantienen su vigencia mientras las partes no acuerden otra cosa.
- e) El principio *in dubio pro operario* significa que, en caso de duda al interpretar una norma, se hará a favor de la persona trabajadora. En este caso el juzgado entiende que en una interpretación literal del derecho a la reducción de jornada no se establece que la limitación sea en los mismos turnos sino en la jornada ordinaria, y en todo caso sería de aplicación el principio *in dubio pro operario*.

3. Derechos y deberes de las personas trabajadoras

Los principales derechos y deberes de las personas trabajadoras [Tabla 1.9] están recogidos en la Constitución y en el Estatuto de los Trabajadores.

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 plantilla y la empresa o sus representantes tienen reconocida la facultad de negociar convenios colectivos que regulen las condiciones de trabajo.
	Adopción de medidas de conflicto colectivo	Para defender sus intereses, los trabajadores y trabajadoras pueden adoptar medidas de conflicto colectivo [manifestaciones, encierros, etc.].
	Reunión	El personal puede reunirse en asamblea.
	Huelga	Consiste en la suspensión de la prestación laboral por parte de los empleados y empleadas para defender sus intereses.
	Información, participación y consulta en la empresa	Se realiza a través de los representantes de la plantilla [comité de empresa y persona delegada de personal]; por ejemplo, en los despidos colectivos.
Derechos relacionados con el trabajo	Ocupación efectiva del puesto de trabajo	La empresa está obligada a no obstaculizar las funciones de la persona trabajadora dándole funciones propias de su grupo profesional y los medios para ello.
	Promoción y formación profesional en el trabajo	Es el derecho al ascenso y a la adaptación de la jornada y la prioridad para asistir a cursos y obtener permisos para realizar exámenes.
	Integridad física y protección en salud	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 ante ofensas verbales, físicas o sexuales	No se permiten intromisiones de la compañía en la vida privada de las empleadas y los empleados. Este derecho comprende también la protección frente a ofensas verbales y sexuales por parte de la empresa.
	Cobro puntual del salario	El salario pactado se percibirá con la periodicidad acordada.
	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, ni por hablar cualquiera de las lenguas del Estado.
Obligaciones de la persona trabajadora en la relación laboral	Otros que se derivan del contrato de trabajo	Derecho al descanso diario, semanal y anual, a la jornada de trabajo pactada y a los complementos salariales establecidos en función del tipo de actividad.
	Cumplir las obligaciones del puesto de trabajo	La persona trabajadora deberá desempeñar las tareas del puesto para el que ha sido contratada con diligencia y buena fe.
	Observar las medidas de seguridad	La plantilla debe velar por su seguridad y su salud en el trabajo mediante el cumplimiento de las medidas de prevención.
	Cumplir las órdenes de la empresa	Se deben acatar las órdenes de la empresa, pues se trata de un trabajo subordinado, salvo que se reconozca el derecho a la resistencia.
	Mejorar la productividad en la empresa	La persona trabajadora está obligada a colaborar con la empresa 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.
	Cuantas se deriven del contrato laboral	Aceptar los cambios en el puesto de trabajo cuando la ley, el convenio o el contrato lo permitan, y cumplir con los pactos establecidos.

Tabla 1.9. Principales derechos y deberes derivados de las relaciones laborales.

3.1. Poderes y facultades de la empresa

A. 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).

Plazos de prescripción para sancionar	
Clases de faltas	Días naturales
Leves	10 días
Graves	20 días
Muy graves	60 días
Cómputo de los plazos de prescripción	
<ul style="list-style-type: none">Desde el momento en que la empresa tuvo conocimiento de la falta.En cualquier caso, a los seis meses de su comisión.	

Tabla 1.11. Clases de faltas y plazo de prescripción.

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 que se detallan a continuación.

Según la **jurisprudencia**, las órdenes de la empresa se presumen legítimas, y la persona trabajadora debe cumplirlas sin perjuicio de que, posteriormente, las impugne si no está de acuerdo. Los trabajadores y trabajadoras pueden **desobedecer** las órdenes de la compañía de manera justificada únicamente en los siguientes casos (Tabla 1.10):

Órdenes que exceden el poder de dirección empresarial	Aquellas que afecten a la vida privada.
	Órdenes peligrosas y que supongan un riesgo grave para la salud.
	Órdenes que atenten contra la dignidad personal.
	Órdenes ilegales.

Tabla 1.10. Supuestos de órdenes que exceden el poder de dirección de la empresa.

B. Poder disciplinario

Se conoce como **poder disciplinario** la facultad que tiene la empresa para sancionar a las personas trabajadoras cuando cometan una falta.

Estas solo pueden ser sancionadas por las **infracciones tipificadas** en los convenios colectivos que no estén prescritas, con alguna de las medidas allí previstas y siguiendo el procedimiento establecido, en el que siempre se garantizará el derecho a ser escuchado o escuchada.

En la Tabla 1.11 se pueden observar los distintos tipos de **faltas** y el **plazo de prescripción** de cada uno. No se podrán aplicar sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración del derecho al descanso, ni en la imposición de una multa, aunque sí se permite la suspensión de empleo y sueldo, y la máxima sanción es el despido.



CASO PRÁCTICO 4. Desobediencia lícita

Un albañil, que trabaja en la construcción de un rascacielos, recibe de la responsable de obra la orden de actuar sin protección en andamios que no cumplen las normas de seguridad.

¿Puede negarse a obedecer?

Solución:

Sí, puede negarse porque se trata de una orden que pone en peligro su vida y su seguridad, puesto que puede sufrir caídas desde diferentes alturas y, como consecuencia, lesionarse.



PONTE A PRUEBA 3. Derecho a la desconexión digital

Andrés presta sus servicios como técnico en reparación de redes informáticas en una empresa. Desde que comenzó la relación laboral, debe trasladarse a diario a la sede de los clientes para reparar las averías correspondientes, pero desde hace unos meses la empresa lo obliga a estar permanentemente conectado al equipo informático, incluso durante su tiempo de descanso. El trabajador está empezando a sentirse acosado y vigilado, porque la jefa de mantenimiento

le envía un mensaje cada vez que desconecta su equipo de trabajo.

¿Qué derechos se vulneran en este control de la empresa?

Para resolver la prueba te recomendamos consultar y analizar el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, referido al derecho a la desconexión digital, y los contenidos explicados en esta unidad sobre los derechos de las personas trabajadoras.

3.2. 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 sus obligaciones por parte de la persona trabajadora, pero siempre manteniendo la consideración debida a su dignidad e intimidad y respetando la legalidad vigente en cada momento. Los tribunales han entrado a valorar en varias sentencias las **medidas de control y vigilancia** adoptadas por la empresa [Tabla 1.12].

Medidas de control	¿Cómo debe hacerse?
Videovigilancia Consiste en la instalación de cámaras de vigilancia en las empresas para el control de las personas trabajadoras (control de la producción, seguridad y salud, horarios de entrada y salida, controles de calidad, desempeño de 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 las condiciones de la relación laboral, y su conformidad se deduce del contrato. La plantilla debe ser informada de que está siendo grabada, se considera medida suficiente la señalización de la existencia de 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 las zonas de trabajo, porque se entiende que es una medida desproporcionada.
Registros La empresa puede efectuar registros sobre la persona del trabajador o 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 las demás personas trabajadoras. Con el máximo respeto a la intimidad y dignidad del personal. Con la presencia de un representante o una representante legal de las personas trabajadoras 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 puestas a disposición de la persona trabajadora.	 <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 informáticas, del correo electrónico y de Internet. Si el convenio colectivo lo especifica, se podrá realizar un control sin aviso previo. La empresa debe establecer unas reglas de uso de los medios informáticos y ponerlas a disposición del personal.
Revisões médicas 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 son confidenciales y están sujetos a secreto profesional, y no se pueden comunicar a la empresa en ningún caso. 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. La persona trabajadora debe dar su conformidad al reconocimiento. La negativa de los trabajadores o trabajadoras a ser reconocidos puede conllevar la suspensión de derechos económicos a cargo de la empresa y la comunicación a la Inspección Médica.

Tabla 1.12. El poder de vigilancia de la empresa.



ACTIVIDADES

7. Un monitor de gimnasio, contratado por cuenta ajena, habla mal de las condiciones de la instalación a los clientes. Además, la dirección se ha enterado de que deriva clientes al gimnasio de una amiga. ¿Qué gravedad tiene la falta cometida por el trabajador? ¿La empresa podría sancionarlo?
8. Lee el siguiente artículo en el que se constata que las mujeres tienen más dificultades para encontrar un trabajo: <https://bit.ly/36lktIY>. Despues, reflexiona y elabora una lista con todos los datos que permiten afirmar que en algunas ocasiones las mujeres sufren discriminación laboral.

4. Organismos públicos en materia laboral

¿SABÍAS QUE...?

Se reconoce el derecho a la asistencia jurídica gratuita a las personas trabajadoras y a quienes se beneficien de prestaciones de la Seguridad Social.

Los principales organismos públicos que intervienen en la elaboración y aplicación de la normativa laboral, así como en la resolución de los conflictos que se derivan de esta, son los siguientes:

4.1. Los tribunales laborales

Para resolver los conflictos que surgen en materia laboral y de seguridad social, se debe acudir a unos tribunales con jurisdicción específica en el ámbito sociolaboral. Además, se ha de realizar una conciliación previa en los casos en que sea obligatoria. Los tribunales laborales están ordenados jerárquicamente, de menor (base de la pirámide) a mayor rango (Fig. 1.5):

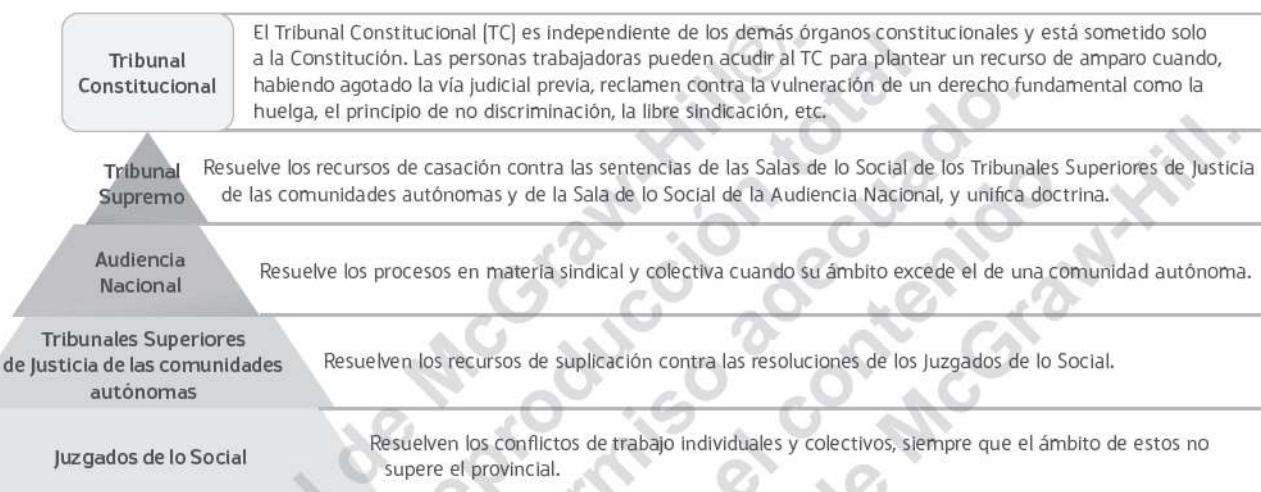


Fig. 1.5. Estructura de los tribunales laborales.

¿SABÍAS QUE...?

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.

ABC VOCABULARIO

Recurso de casación. Es un recurso extraordinario que tiene por objeto anular una sentencia judicial que contiene una interpretación o aplicación incorrecta.

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

CASO PRÁCTICO 5. Recurso de sentencia

José Antonio fue despedido por motivos disciplinarios y, al no llegar a un acuerdo en el Servicio de Mediación, presentó una demanda en el Juzgado de lo Social, el cual ha emitido una sentencia que desestima la reclamación. Indica:

- ¿A qué juzgado debe dirigirse para recurrir la sentencia con la que no está de acuerdo? ¿Qué recurso debe plantearse contra las resoluciones de los Juzgados de lo Social?
- Si el recurso fuera desestimado de nuevo, ¿ante qué órgano debería recurrirse?

Solución:

- El recurso debe dirigirse a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la comunidad autónoma correspondiente. Debe ser un recurso de suplicación.
- Se podría plantear un recurso de casación para unificación de doctrina, pero solo en el caso de que hubiera otra sentencia del Tribunal Supremo que, ante idénticas circunstancias, hubiera resuelto de manera distinta.

ACTIVIDADES

- Loreto trabaja para una empresa de jardinería desde hace cinco años. Hace quince días, la compañía le comunicó su despido por causas imputables a la trabajadora, que decidió interponer una demanda en el Juzgado de lo Social directamente. Este no la ha admitido a trámite por defecto de forma y Loreto se pregunta qué habrá podido ocurrir.

Explica el proceso general para hacer una reclamación laboral ante los tribunales y detecta cuál puede ser la causa de la inadmisión de la demanda.

4.2. La Administración laboral

La Administración laboral tiene como principales funciones desarrollar la política laboral mediante los órganos del Ministerio de Trabajo y las consejerías de las comunidades autónomas, y velar por el cumplimiento de la normativa laboral mediante la Inspección de Trabajo (Tabla 1.13).

Ministerio de Trabajo	Es el departamento del Gobierno encargado de la propuesta y ejecución de la política del propio Gobierno en materia de empleo y de seguridad social. Sobre él recae la exclusividad de la competencia legislativa en materia laboral.
Comunidades autónomas	Pueden dictar disposiciones legales y reglamentarias para el desarrollo, dentro de su ámbito territorial, de la materia regulada, pero siempre respetando las bases fijadas para todo el territorio nacional.
Inspección de Trabajo	Es un órgano de la Administración del Estado cuya finalidad consiste en vigilar el cumplimiento de la legislación laboral. Los inspectores pueden entrar libremente en los centros de trabajo, investigar, revisar los libros y la documentación relativa a la Seguridad Social, suspender las actividades que no cumplen las normas de prevención de riesgos laborales y, si procede, levantar actas de infracción, liquidación y obstrucción.

Tabla 1.13. Organismos relacionados con la Administración laboral.



¿SABÍAS QUE...?

La persona trabajadora que recurre judicialmente una decisión empresarial debe acudir, previamente, a los servicios de mediación, arbitraje y conciliación.



@ WEB

En la página web de la ITSS (<https://bit.ly/2SmbsaU>), Atención al ciudadano, puedes descargarte el formulario de denuncia. No se tramitan denuncias anónimas, pues es necesario que el denunciante se identifique.

La Inspección está obligada a no revelar la identidad de los denunciantes a las empresas objeto de inspección.



CASO PRÁCTICO 6. Reclamación previa

Claudia, que trabaja como técnica superior en Diseño y Amueblamiento en una fábrica de muebles, ha recibido una notificación de la empresa en la que se le comunica su despido por faltas de asistencia. La empleada no está de acuerdo con la medida y quiere recurrirla. Necesita saber:

- a) A qué juzgado tiene que dirigirse para reclamar contra la decisión de la compañía.

- b) Si, previamente, tiene que realizar algún trámite antes de acudir al juzgado.

Solución:

- a) Claudia debe dirigirse al Juzgado de lo Social de su provincia.
b) La trabajadora debe solicitar la conciliación previa ante el órgano de conciliación de su comunidad autónoma.



CASO PRÁCTICO 7. Denuncia ante la Inspección de Trabajo

Una persona trabajadora lleva prestando sus servicios en una empresa de tecnología alimentaria desde hace un año, sin que, a pesar de las buenas palabras, esta haya tramitado su alta en la Seguridad Social.

Un conocido le ha aconsejado que denuncie a la empresa ante la Inspección de Trabajo. ¿Pueden las personas trabajadoras interponer denuncias ante este organismo?

Solución:

Sí, toda persona que conozca hechos que puedan constituir una infracción en materias en las que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) es competente (laboral, seguridad y salud laboral, Seguridad Social, empleo, etc.) puede reclamar los servicios de este organismo. La denuncia no puede ser anónima en ningún caso, aunque sí confidencial.



PIENSA Y RESUELVE

10. Las empresas utilizan múltiples medios de comunicación para dar a conocer sus productos a sus clientes reales y potenciales, como creación de páginas web, folletos informativos o asistencia a ferias, entre otros.

Las leyes se publican en el *Boletín Oficial del Estado* o en otros boletines oficiales de las comunidades autónomas;

pero, en ocasiones, no es suficiente para que estas se den a conocer al gran público.

Imagina que se ha publicado una nueva ley con contenido laboral. ¿Cómo la publicarías para que todo el mundo tuviese conocimiento de sus derechos y deberes? Enumera al menos tres medios de difusión.

1. El contrato de trabajo

Con el contrato de trabajo nace la relación laboral entre la **empresa** y la **persona trabajadora**.

El **contrato de trabajo** es el **acuerdo entre dos partes** por el que una de ellas, la persona trabajadora, se compromete a prestar determinados servicios por cuenta ajena bajo la organización y dirección de la otra, la empresa, y recibe a cambio una retribución.

1.1. Los sujetos de la relación laboral

Los sujetos de la relación laboral son la **persona trabajadora** y la **empresa** [Fig. 2.1].

A. La persona trabajadora

Es una **persona física** [Tabla 2.1] que desempeña su labor voluntariamente bajo la organización y dirección de la empresa, y que cede el fruto de su trabajo a cambio de un salario.

Personas que pueden celebrar válidamente contratos de trabajo	Los mayores de 18 años. Los menores de 18 años y mayores de 16 años no emancipados con el consentimiento de sus padres o tutores. Los menores de 18 años y mayores de 16 años emancipados legalmente [por matrimonio, por concesión judicial o de quienes ejerzan la patria potestad] o emancipados de hecho [si viven de manera independiente de sus progenitores y sin oposición de estos]. Las personas extranjeras ciudadanas de un país de la Unión Europea, en las mismas condiciones que las personas con nacionalidad española. Las personas extranjeras no ciudadanas de un país de la Unión Europea, siempre que tengan autorización de residencia y trabajo.
--	---

Tabla 2.1. La persona trabajadora como sujeto del contrato de trabajo.

B. La empresa

Puede ser una **persona física** o **jurídica**, o una **comunidad de bienes** [colectivo de personas sin personalidad jurídica; por ejemplo, una comunidad de vecinos o de herederos]. Son personas físicas los empresarios y empresarias individuales, y jurídicas, las sociedades en sus diversas clases [civiles y mercantiles].

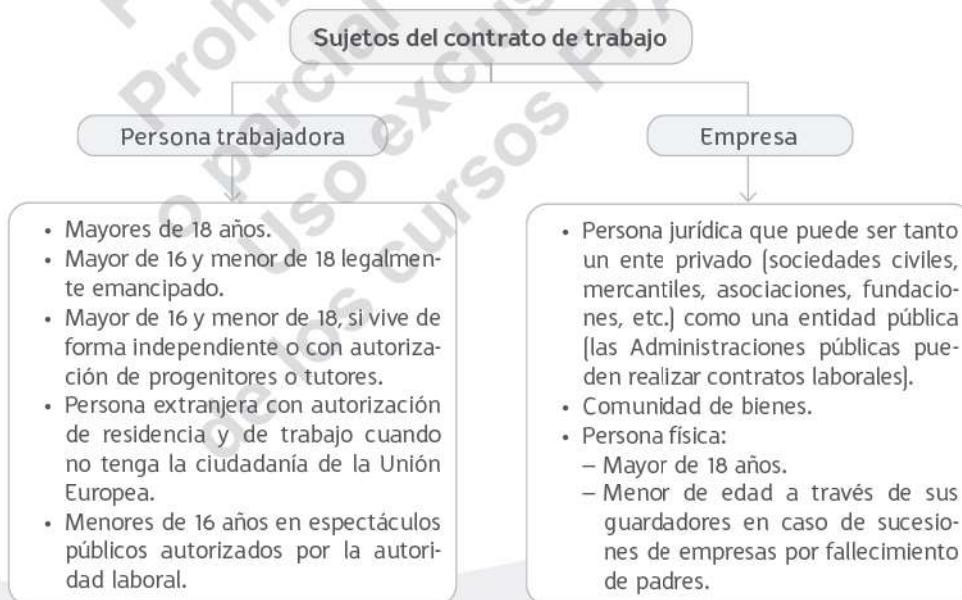


Fig. 2.1. Sujetos de la relación laboral.



¿SABÍAS QUE...?



Excepcionalmente, los **menores de 16 años** pueden intervenir en espectáculos públicos, siempre que el trabajo no perjudique su salud ni su formación profesional y humana, con autorización previa de la autoridad laboral.

Los trabajadores menores de edad no podrán realizar horas extraordinarias ni trabajo nocturno. Además, tienen derecho a una especial protección de su seguridad y salud en el trabajo.

ABC VOCABULARIO

Emancipación. Situación que permite que una persona con más de 16 años y menos de 18 anticipé los derechos de la mayoría de edad. Se obtiene por matrimonio o por concesión, bien de los progenitores/tutores, bien del órgano judicial.

Empresario o empresaria como persona física. La capacidad de obrar se alcanza con la mayoría de edad.

Personas jurídicas. Son las entidades a las que las normas jurídicas reconocen capacidad para ser titulares de derechos y contraer obligaciones. La condición de persona jurídica se adquiere cuando se cumplen los requisitos legales de constitución y la entidad se inscribe en los registros públicos correspondientes.