

UNIDAD DIDÁCTICA 5. EL DERECHO LABORAL.

1. LA RELACIÓN LABORAL.

La definición de relación laboral en España viene recogida en el Estatuto de los trabajadores que es una de las leyes más importantes en derecho laboral.

(A esta norma jurídica haremos referencia bastantes veces. Nos podremos referir a ella como Estatuto de los Trabajadores, ET, o bien como Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, TRET)

1.1. Requisitos de la relación laboral.

El ET recoge en su artículo 1.1. que: “La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.”

Primer requisito: Trabajo personal.

Se dice que es una relación personal porque el trabajo debe ser desarrollado por la misma persona y no por otra en su nombre.

Segundo requisito: Trabajo voluntario.

El trabajo, señala el propio Estatuto de los trabajadores (en adelante ET), debe ser desarrollado voluntariamente.

Tercer requisito: Trabajo por cuenta ajena.

Del trabajo del ser humano resultan ciertos frutos que son “su recompensa natural”, que “en el estado original de las cosas” pertenecerían al que ejecuta el trabajo. Sin embargo, el Derecho del Trabajo toma como base justamente la contraria, es decir, los frutos del trabajo son atribuidos inicial y directamente a una persona distinta de quien ejecuta el trabajo. La atribución ocurre en virtud de una singular relación entre el trabajador y el adquirente de los frutos, la relación de ajeneidad.

Se opone el trabajo por cuenta ajena al trabajo autónomo o por cuenta propia, en que quien trabaja retiene la titularidad inicial de los frutos de su trabajo.

La expresión fruto debemos entenderla como todo resultado productivo del hombre, intelectual o material, valioso por sí mismo o asociado al de otros, consista en un bien o en un servicio.

La atribución de los frutos a una tercera persona en el trabajo por cuenta ajena es inicial u originaria; la ajeneidad consiste precisamente en esto: desde el momento mismo de su producción los frutos son del ajeno, no del trabajador.

Cuarto requisito: Remuneración del trabajo.

Si el trabajo es por cuenta ajena, consecuentemente de ello deriva otra nota, que es la de la remuneración de ese trabajo.

Del trabajo salen los “frutos” precisos para la subsistencia de quien trabaja, pero si estos frutos son cedidos a otros, porque el trabajo es por cuenta ajena, el otro ha de compensar de algún modo la cesión con bienes económicamente valiosos.

Tanto la cesión del trabajo como la remuneración del mismo, han de ser objetos de un pacto previo a la cesión en que el trabajador pone su voluntad de ceder los frutos y el ajeno la suya de remunerarlos.

Quinto requisito: Dependencia.

La prestación de servicios, el trabajo, se desarrolla “dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.”

El trabajo se desarrolla con los medios y materiales suministrados por el empleador o empresario y este tiene derecho a dar órdenes y establecer el cómo, cuándo y dónde se ha de realizar el trabajo.

1.2. Relaciones no laborales o excluidas.

No toda actividad laboral realizada por el hombre se incluye dentro del concepto de contrato de trabajo.

El TRET en su art. 1.3. establece una serie de supuestos en los que considera que la relación productiva que de ellos se deriva no es de carácter laboral, y que son los siguientes:

- La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regulará por el Estatuto de Función Pública, así como la del personal al servicio del Estado, las Corporaciones Locales y las entidades públicas autónomas, cuando, al amparo de una Ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.
- Las prestaciones personales obligatorias.
- La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.
- Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

- Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la consideración de asalariados de quienes lo llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes y ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.
- Las actividades de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura de la misma.
- En general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo distinto de la conceptuada en el art. 1. 1. del TRET.
- La actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de las autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aún cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializado.

1.3. Relaciones laborales especiales.

En el art. 2 del TRET se establecen otra serie de relaciones contractuales que aunque se consideran laborales se regulan de forma específica, en lo que no venga regulado en su normativa se les aplicará el TRET.

Las relaciones laborales especiales que recoge el TRET son las siguientes:

- Las del personal de alta dirección no incluido en el art. 1.3. c) del TRET.
- Las del servicio del hogar familiar.
- La de los penados en las instituciones penitenciarias.
- La de los deportistas profesionales.
- La de los artistas en espectáculos públicos.
- La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas.
- La de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.
- La de los estibadores portuarios que presten servicios a través de las sociedades estatales o de los sujetos que desempeñen las mismas funciones que éstas en los puertos gestionados por las Comunidades Autónomas.
- Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una Ley.

2. EL DERECHO LABORAL.

2.1. Fuentes del derecho laboral.

La expresión “Fuentes del Derecho” es empleada en dos sentidos:

1. En un sentido material se entiende por fuentes los poderes sociales que crean el Derecho, poderes a los que el Ordenamiento reconoce competencia para establecer mandatos jurídicos generales y abstractos que se insertan y forma parte de esos ordenamientos.

En este sentido serían fuentes del derecho:

- El poder legislativo: Congreso, senado, asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas.
 - El poder ejecutivo: El gobierno, ministros y órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas.
 - Órganos administrativos de rango inferior: Ayuntamientos, Diputaciones provinciales, etc.
 - Colectividades de personas.
 - Las personas particulares
2. En un sentido formal se alude a los las normas jurídicas a través de las cuales exteriorizan sus mandatos los poderes antedichos.

1. LAS NORMAS INTERNACIONALES.

Las entidades y organismos de Derecho Internacional vienen desarrollando desde mediados de siglo pasado una actividad normativa creciente en distintos sectores del Ordenamiento, entre ellos el Derecho del Trabajo.

Una causa, que determina la pujanza actual de normas internacionales, es la conciencia de la necesidad de establecer estándares mínimos internacionales en la organización en una convivencia civilizada.

1.1. La Organización Internacional del Trabajo.

La **Organización Internacional del Trabajo** es un organismo internacional especializado en materia laboral.

Dentro de su compleja labor, en la O.I.T. ocupa un papel central la elaboración de los convenios y recomendaciones.

Las recomendaciones son de por sí la formulación de un deseo, que los Estados deben someter a sus órganos legislativos, por si estiman estos últimos conveniente seguir esa sugerencia.

Los convenios son instrumentos que pretenden conseguir un mayor grado de eficacia. En realidad, el convenio aprobado como tal, no es sino una especie de proyecto de tratado que sólo alcanza valor jurídico vinculante por la ratificación de los diversos Estados, pero existe obligación de sometimiento a esa ratificación de los órganos internos. Una vez ratificado el convenio impone, cuanto menos, la obligación al Estado que lo ratifique de conformar su legislación interna a las reglas y principios contenidos en el propio convenio e incluso, cuando el propio Derecho interno así lo permita y la estructura del mandato contenido en la cláusula del propio convenio lo ha posibilitado, puede tener efectos inmediatos en el derecho interno.

1.2. Las normas comunitarias. La Unión europea.

También dentro del Consejo de Europa se han promulgado algunos instrumentos internacionales con incidencia de su contenido en la materia laboral. Así, el Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, ratificado por España en 1979, siendo un Tratado General para la tutela de los Derechos y Libertades fundamentales, sin embargo, contiene el reconocimiento de dos importantes derechos: la libertad sindical y la prohibición de discriminación por razones de sexo, color, religión, lengua, etc. También dentro del Consejo de Europa, se firmó la Carta Social Europea (1961), ratificada por España el 29 de abril de 1980, se caracteriza por ser un texto específicamente laboral, y por el detalle y riqueza con que vienen recogidos toda una serie de derechos laborales. Además, constituye el único Tratado Internacional en el que se llega a reconocer el derecho de huelga.

2. LAS NORMAS INTERNAS.

2.1. La Constitución.

Dentro de esta regulación general de las fuentes del Derecho, la Constitución ostenta la cualidad de ley suprema, esto quiere decir que ninguna otra norma jurídica puede contradecirla.

La Constitución incluye, entre otras, las siguientes disposiciones:

- 1) “Ley del Estatuto de los Trabajadores” (art.35.2), con carácter de ley ordinaria,
- 2) “Ley Reguladora de los Sindicatos” (art. 28.1)", con carácter de ley orgánica,
- 3) “Ley Reguladora del Derecho de Huelga y de la garantía de mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad en caso de huelga” (art. 28.2), también con carácter de ley orgánica,
- 4) “Ley sobre el Derecho a la Negociación Colectiva Laboral y la fuerza vinculante de los convenios” (art. 37. 1), con carácter de ley ordinaria.
- 5) “Ley sobre el Derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo y sus límites” (art. 37.2), con carácter de ley ordinaria.

2.2. La ley.

Tipos de leyes:

Se entiende por ley la norma aprobada por las Cortes Generales sometida a sanción (por el Presidente del Gobierno) y sancionada, promulgada y ordenada su inmediata publicación por el Rey, y publicada en el B.O.E.(Boletín Oficial del Estado).

Las leyes parlamentarias pueden ser orgánicas u ordinarias, y estas últimas de un lado, de vigencia inmediata o delegantes, y de otro, de pleno o de comisión de las cámaras legislativas que las elaboran y aprueban.

Son también leyes parlamentarias las aprobadas por las asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas, según las prescripciones de los Estatutos de Autonomía, publicadas en los boletines oficiales autonómicos correspondientes.

a) Leyes orgánicas

Son según el art. 81 CE, las leyes que desarrollan los derechos fundamentales y libertades públicas, comprendidos en la sección primera, capítulo segundo, título 1 de la Constitución, las que aprueban los Estatutos de Autonomía y el régimen electoral y demás previstas en la Constitución.

Exigen su aprobación por ambas Cámaras de las Cortes, Congreso y Senado. Sin embargo, su aprobación en el Congreso precisa de una votación final sobre el conjunto del proyecto, para la que se exige la mayoría absoluta de esta Cámara (art. 81 CE).

Es orgánica la Ley 11/1985, de 2 de agosto, reguladora del ejercicio del derecho fundamental sindical de la Constitución (art. 28.1).

b) Leyes ordinarias

En relación a su aprobación, no precisan en la votación final la mayoría absoluta del Congreso, propia de las leyes orgánicas.

Como ley ordinaria fue concebida por la Constitución, la que habría de regular “un Estatuto de los Trabajadores”, y efectivamente, fue elaborada como tal por los plenos la “Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores”, refundida y derogada por el vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

c) Leyes delegantes

La ley ordinaria normal es directamente normativa, es decir regula situaciones de hecho. Es delegante cuando a través de ella las Cortes delegan expresamente “en el Gobierno la potestad de dictar normas con rango de Ley”.

Conoce la Constitución dos tipos de leyes delegantes tradicionales en nuestro ordenamiento, a saber:

- La ley de bases para “la formación de textos articulados”.
- La ley autorizante de refundición de varios textos legales en “un texto único”, y de la que emana un texto refundido, que puede además incluir la autorización "de regularizar, aclarar y armonizar los textos legales que han de ser refundidos" y, desde luego, en la refundición, los propios preceptos, directamente normativos de esta ley delegante.

d) Normas con rango de ley:

Son los Decretos-leyes y las Leyes delegadas.

d.1) Decretos-leyes

Son normas con rango de ley que emana por vía de excepción, de un órgano que no tiene el poder legislativo, concretamente del Gobierno o Consejo de Ministros.

Se trata de normas con rango idéntico al de la ley que puede dictar el Gobierno “en caso de extraordinaria y urgente necesidad”, conforme a la Constitución art. 86.1. El Decreto-ley es provisional hasta tanto sea convalidado por el Congreso de los Diputados, debiendo por ello ser llevada inmediatamente a debate “y votación de la totalidad” por dicha Cámara.

Por otro lado, el Decreto-ley no puede “afectar” a las instituciones básicas del Estado, al régimen “constitucional” de las Comunidades Autónomas, al derecho electoral general, ni “a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el título 1”; sujetas también en esto las decisiones del Gobierno y del Congreso en su caso, al control del tribunal constitucional.

Es preceptivo un pronunciamiento en 30 días sobre la totalidad por el Congreso, y una vez ratificado se tramita como ley.

d.2) Leyes delegadas

Leyes delegadas son las dictadas por el Gobierno en uso de la autorización concedida por una ley delegante, y tienen rango de ley. Existen dos tipos de leyes delegadas:

- Los textos articulados, desarrollo de una ley de bases.
- Los textos refundidos, dictados cumpliendo la ley que los autorice. Del art. 82.5 de la Constitución se desprende que existen textos refundidos simples o estrictos, que se limitan a la mera formulación de un texto único, y textos

refundidos de regulación, cuando la ley delegante autoriza a regularizar, aclarar y armonizar los textos legales que han de ser refundidos.

La Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Procedimiento Laboral pertenecen a la primera modalidad de textos refundidos, aunque el de E. T. combine esta naturaleza con la de regularizar algunos de los textos objeto de la refundición.

La Ley General de la Seguridad Social es un texto refundido del segundo tipo.

2.3. El reglamento.

Reglamento es la norma jurídica o disposición de carácter general emanada del Gobierno, mediante la cual se regulan los aspectos internos de la Organización Administrativa y para completar una Ley.

Por el órgano del que emanan se distinguen en nuestro Derecho:

- Reglamento dictado por el Consejo de Ministros, cuya forma es la de **Real Decreto** aprobado por reunión del mismo.
- Reglamento dictado por cada Ministro, cuya forma es la de **Orden Ministerial** por él suscrita.

2.4. El convenio colectivo.

Junto al Derecho elaborado por el Estado o por organismos supranacionales o internacionales, el ordenamiento laboral conoce desde la etapa de su formación otra fuente de origen profesional, que es el convenio colectivo.

En cuanto fuente del Derecho del Trabajo, el convenio colectivo procede de la autonomía colectiva o poder normativo reconocido conjuntamente a los representantes de los trabajadores y empresarios.

El reconocimiento del convenio colectivo como norma jurídica tiene lugar en los art. 37.1 de la Constitución y 82.2 E.T.

El primero ordena al legislador garantizar el “derecho a la negociación colectiva laboral así como la fuerza vinculante de los convenios”. Esta fuerza vinculante es la propia de las normas jurídicas en virtud del art. 82.3 E.T. que atribuye a los convenios regulados en dicha ley fuerza de obligar de manera general y abstracta, sin incorporar sus regulaciones a los contratos de trabajo afectados.

2.5. El contrato de trabajo.

Esta fuente la analizaremos en la Unidad de Trabajo 7.

2.6. La costumbre laboral.

Cuando hablamos de costumbre nos estamos refiriendo a la “norma creada e impuesta por el uso social”.

Para aplicarse en el derecho laboral la costumbre tiene que reunir dos caracteres:

- Ha de ser una costumbre local.
- Ha de ser una costumbre profesional.

2.2. Principios de aplicación del derecho laboral.

El derecho laboral, en primer lugar está sometido al principio de jerarquía normativa, según el cual, ninguna norma inferior puede contradecir a una superior. La jerarquía de las leyes laborales es la siguiente:

- 1º. Las normas comunitarias directamente aplicables.
- 2º. La Constitución.
- 3º. Convenios de la OIT y otras normas internacionales.
- 4º. Las Leyes Orgánicas.
- 5º. Las Leyes ordinarias y normas con rango de ley
- 6º. Reglamentos.
- 7º. Convenios colectivos.
- 8º. Contratos de trabajo.
- 9º. Costumbre laboral.

Pero además existen unos peculiares criterios o principios de acuerdo con los cuales deben ser aplicadas las normas jurídico-laborales, todos ellos están orientados a la protección del trabajador.

a) Principio “pro operario”

La condición “general” de la inferior situación de los trabajadores frente a los empresarios, es la que hace que surja el principio pro operario, según el cual allí donde existan varias interpretaciones posibles de un precepto de Derecho de Trabajo será de aplicación que mayor beneficio reporte al trabajador.

Por definición, la aplicación del principio pro operario exige, como presupuesto necesario, una pluralidad de posibles interpretaciones de la norma. Si en sentido de ésta es unívoco y terminante no hay lugar a la invocación del principio de favor al trabajador. En suma, en ningún caso puede llevar la aplicación del principio a contrariar la voluntad del legislador.

El principio pro operario es un criterio de interpretación de normas y no de contratos.

b) Principio de norma más favorable

Si a una relación laboral se le pueden aplicar varias normas, se tomará la que, en su conjunto, sea más favorable al trabajador, teniendo en cuenta los conceptos cuantificables (salario, jornada, etc.) de todo un año. Deben respetarse los mínimos de derecho necesario.

Hay que tener en cuenta que:

- La norma legal posterior deroga a la anterior.
- La reglamentaria ha de sujetarse al desarrollo de la legal, de tal manera que la oposición del Reglamento a la ley no se plantea en términos de concurrencia, sino de pura y simple ilegalidad y, por tanto, nulidad.
- Los supuestos de concurrencia entre normas estatales y convenios colectivos son más hipotéticos que reales: por definición, el Reglamento del Gobierno sobre condiciones sectoriales de trabajo sólo procede en defecto de convenio.
- En fin, es la concurrencia entre convenios colectivos la que ofrece mayores probabilidades de plantarse en la práctica.

c) Principio de condición más beneficiosa

El principio de condición más beneficiosa hace referencia al mantenimiento de los derechos adquiridos por el propio trabajador, recogidos en su contrato de trabajo, pese a la posterior aprobación de una norma que, con carácter de generalidad, estableciese condiciones menos favorables que las disfrutadas a título individual.

d) Principio de irrenunciabilidad de derechos

El sentido protector que el Derecho del Trabajo sigue manifestando en su actitud hacia los trabajadores se refleja en el principio de irrenunciabilidad de derechos con el que quiere evitarse las renunciaciones hechas por el trabajador en su propio perjuicio, presumiblemente “forzado a ello por la situación preeminente que ocupa el empleador en la vida social”.

El art. 3.5 E.T., establece que “los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario” y que “tampoco podrán disponer válidamente de derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo”.

2.3. Cómo consultar la normativa laboral.

Ahora mismo ya sabes que a la relación laboral se le pueden aplicar muchas normas jurídicas.

Si deseas saber tus derechos u obligaciones en un determinado tema o supuesto tienes que dar los siguientes pasos:

Primero: Identifica muy bien el tema a consultar.

Tienes que preguntarte por ejemplo: si es un tema laboral o no, si es individual o colectivo, si es con tu empresario o con la Administración, etc.

Ten en cuenta todas las circunstancias que pueden rodear al supuesto.

Segundo: Localiza la fuente de derecho aplicable al supuesto.

Consulta tu contrato de trabajo, después el convenio colectivo, después el ET, etc., siempre teniendo en cuenta el principio de jerarquía normativa y el principio de que la norma posterior deroga a la anterior de igual o inferior rango.

Para esta consulta ayúdate de todos los medios a tu alcance. Ten en cuenta que el Ministerio de Trabajo, la Seguridad Social y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo tienen páginas web que te pueden ayudar en tu búsqueda.

Si en tu empresa existen representantes de trabajadores estos te ayudarán bastante.

Los sindicatos suelen disponer de abogados especializados aunque también existen especializados fuera de los sindicatos.

Tercero: Analiza y toma la decisión.

Lee con detenimiento todo lo que hayas encontrado y valora los pros y los contras de la decisión a tomar.

2.4. La Administración laboral.

- Actualmente a la cabeza de la Administración Laboral está, en el **Ministerio de Trabajo e Inmigración**, el Ministro **Celestino Corbacho**.
- A nivel autonómico las **Consejerías de Trabajo y Empleo** tienen competencias transferidas.
- El Organismo encargado de vigilar el cumplimiento de la normativa laboral, seguridad social, empleo y prevención de riesgos profesionales es la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** con funciones además de información, asesoramiento y mediación en las relaciones laborales.
- **Servicio Público de Empleo Estatal**: A nivel nacional el **Servicio Público de Empleo Estatal**, en Andalucía el **Servicio Andaluz de Empleo** (SAE).
- El **Instituto Nacional de la Seguridad Social** (INSS), encargado de gestionar las prestaciones de la Seguridad Social (incapacidad, jubilación, viudedad, etc.).

- El **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)** cuya función principal es el estudio y análisis de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- La **Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)**, encargada de la afiliación, altas y bajas de los trabajadores, así como de la recaudación de las cotizaciones.

3. DERECHOS Y DEBERES LABORALES.

3.1. Derechos y deberes del trabajador.

a. Derechos del trabajador.

Trabajo y libre elección de profesión
 Libre sindicación
 Negociación Colectiva
 Medidas de Conflicto Colectivo
 Huelga
 Reunión
 Participación en la empresa
 Ocupación efectiva
 Promoción y formación profesional
 No ser discriminado
 Trabajar con seguridad e higiene
 Respeto a su intimidad y dignidad
 Descanso y percepción puntual del salario
 Reclamar los incumplimientos
 Las derivadas del contrato

b. Deberes del trabajador.

Trabajar con diligencia y buena fe
 Cumplir las medidas de seguridad e higiene
 Cumplir las órdenes del empresario
 No realizar competencia desleal a la empresa
 Ayudar a mejorar la productividad
 Cumplir lo acordado en el contrato

3.2. Potestades y deberes del empresario.

a. Potestades.

El poder de dirección.
 Poder de dirección extraordinario.
 Poder disciplinario.

b. Deberes del empresario:

Respetar los derechos de los trabajadores.
 Deber de cumplir con la normativa laboral en todos sus aspectos.