

Formación y orientación laboral

Avanzado

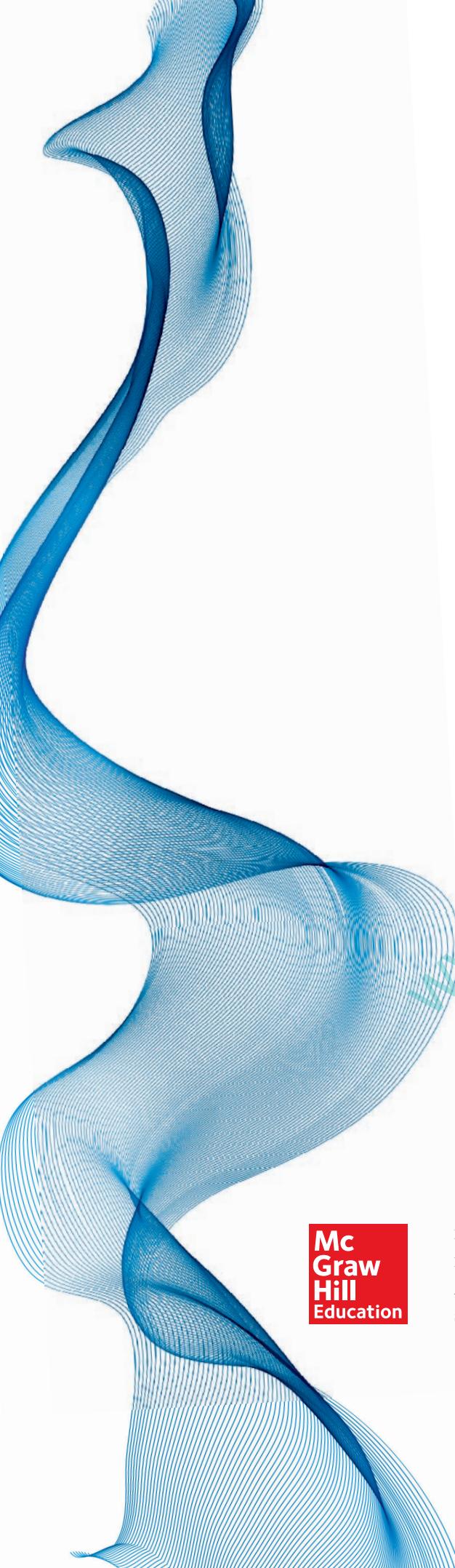
Carmen García Leal
María Lourdes Gago García
Soledad López Barra
Eugenio Ruiz Otero

www.mcgraw-hill.es



**Mc
Graw
Hill
Education**

www.mhe.es/cf/transversales



Formación y orientación laboral

M.^a Lourdes Gago García
Carmen García Leal
Soledad López Barra
Eugenio Ruiz Otero

Revisión técnica
M.^a Carmen Martínez Ramírez



MADRID - BARCELONA - BOGOTÁ - BUENOS AIRES - CARACAS - GUATEMALA - MÉXICO
NUEVA YORK - PANAMÁ - SAN JUAN - SANTIAGO - SÃO PAULO
AUCKLAND - HAMBURGO - LONDRES - MILÁN - MONTREAL - NUEVA DELHI - PARÍS
SAN FRANCISCO - SÍDNEY - SINGAPUR - ST. LOUIS - TOKIO - TORONTO

Todas las actividades de este libro deben realizarse en un cuaderno aparte.

Formación y orientación laboral Avanzado

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma ni por ningún medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.conlicencia.com) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

Nota: Este libro se atiene al artículo 32 del derecho de cita de la Ley de Propiedad Intelectual de 1996 (RDLeg 1/1996 de 12 de abril).

Derechos reservados ©2014, respecto a la segunda edición en español, por:

McGraw-Hill/Interamericana de España, S.L.
Edificio Valrealty, 1.^a planta
Basauri, 17
28023 Aravaca (Madrid)

ISBN: 978-84-481-9159-7

Depósito legal: M-17366-2014

© M.^a Lourdes Gago García

© Carmen García Leal

© Soledad López Barra

© Eugenio Ruiz Otero

Autores del material complementario: Álvaro Sempere Tudela, Cristina Hernando Polo y Josep Vila Puigvila

Equipo editorial: Marilia Blanco y Cristina Núñez

Diseño de cubierta: Equipo de diseño de McGraw-Hill

Diseño interior: Equipo de diseño de McGraw-Hill

Fotografías: Age Fotostock, Quickimage y archivo de McGraw-Hill

Ilustraciones: Nacho Subirats y Juanjo Cotrina

Composición: produccioneditorial.com

Impresión: XXX

IMPRESO EN ESPAÑA-PRINTED IN SPAIN

Presentación

Este libro está especialmente ideado para trabajar el módulo de Formación y Orientación Laboral, del Ciclo Formativo de Grado Superior, adaptado al currículo estatal y de las distintas comunidades autónomas.

En esta nueva edición de la obra se ha puesto especial énfasis en actualizar cada unidad a las novedades legales aprobadas. Así mismo, presenta una actualización de contenidos en aquellas materias que más evolución conceptual y social tienen. Las novedades pretenden proporcionar a los alumnos:

- Un conocimiento de la legislación laboral básica y de los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales que les permita resolver las diversas situaciones que se les pudieran plantear a lo largo de su vida laboral.
- La adquisición de los conocimientos y las capacidades necesarias para trabajar en condiciones de seguridad y prevenir los riesgos derivados de las situaciones de trabajo.
- La formación necesaria para comprender el funcionamiento de los equipos de trabajo, la gestión de los conflictos y el trabajo en los nuevos entornos organizativos.
- La adquisición de las capacidades necesarias para orientarse en el mercado laboral.

Hemos estructurado el libro en 18 unidades que reflejan clara y sistemáticamente los criterios de evaluación y contenidos que recoge la normativa vigente, tratando de potenciar la iniciativa y el desarrollo de las capacidades de comprensión, análisis, relación y búsqueda, propias del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Cada unidad didáctica contiene Casos prácticos resueltos y Actividades sin resolver, así como comentarios de apoyo a situaciones reales. Al final de cada unidad presentamos el Test de repaso y el Comprueba tu aprendizaje, una sección especial de actividades pensada para profundizar en la adquisición de los resultados del aprendizaje y de las capacidades profesionales propias del módulo. Estas actividades están clasificadas según los criterios de evaluación curriculares que desarrollan, para que el alumno compruebe su grado de aprendizaje, y permiten aplicar los conocimientos adquiridos a situaciones de la vida real.

Aunque el texto está actualizado al año vigente, en algunas actividades es necesario utilizar porcentajes y tablas que pueden variar con el transcurso del tiempo, pero sin modificar en lo sustancial los conceptos utilizados ni los procedimientos aplicados; para ello, acompañamos la fuente donde obtener en cada momento los datos actualizados.

Esperamos que este libro resulte útil y no defraude las expectativas que pudieran haber sido puestas en él. Los autores agradecemos de antemano las observaciones, sugerencias y críticas que tanto alumnos como profesores puedan realizar y estaremos atentos a cuantas recomendaciones puedan mejorar la obra en futuras ediciones.

Índice

El Derecho del Trabajo

1	1. Evolución del Derecho del Trabajo	8
	2. El trabajo y el Derecho Laboral	8
	3. Las fuentes del Derecho del Trabajo	10
	4. Principios para la aplicación de las normas laborales	15
	5. Derechos y deberes de los trabajadores	16
	6. Organismos públicos en materia laboral	19
	Síntesis	21
	Test de repaso	22
	Comprueba tu aprendizaje	23

El contrato de trabajo y las modalidades de contratación

2	1. El contrato de trabajo	26
	2. Tipos de contratos	32
	3. Relaciones laborales triangulares	38
	Síntesis	39
	Test de repaso	40
	Comprueba tu aprendizaje	41

La jornada laboral y su retribución

3	1. La jornada laboral	44
	2. El salario	50
	Síntesis	53
	Test de repaso	54
	Comprueba tu aprendizaje	55

El recibo de salarios: la nómina

4	1. El recibo de salarios	58
	2. Bases de cotización a la Seguridad Social ...	61
	3. Base de retención del IRPF	65
	4. Cálculo de deducciones	66
	Síntesis	71
	Test de repaso	72
	Comprueba tu aprendizaje	73

Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

5	1. Modificación del contrato de trabajo	76
	2. Suspensión del contrato de trabajo	80
	3. Extinción del contrato de trabajo	82
	Síntesis	91
	Test de repaso	92
	Comprueba tu aprendizaje	93

El sistema de la Seguridad Social

6	1. La Seguridad Social	96
	2. Prestaciones de la Seguridad Social	98
	Síntesis	107
	Test de repaso	108
	Comprueba tu aprendizaje	109

Participación de los trabajadores en la empresa

7	1. El derecho de sindicación	112
	2. Organizaciones sindicales y empresariales ..	113
	3. Representación de los trabajadores	114
	4. La negociación colectiva	116
	5. Conflictos laborales	118
	Síntesis	121
	Test de repaso	122
	Comprueba tu aprendizaje	123

La organización del trabajo y los entornos emergentes

8	1. La organización del trabajo	126
	2. Modelos de organización de empresas	127
	3. Factores que influyen en la actual organización empresarial	129
	4. Nuevos entornos de organización del trabajo	131
	5. Beneficios para los trabajadores de los nuevos entornos organizativos	134
	Síntesis	135
	Test de repaso	136
	Comprueba tu aprendizaje	137

La salud laboral

1.	El trabajo y la salud	140
2.	Conceptos básicos sobre la prevención de riesgos laborales	141
3.	Condiciones de trabajo y factores de riesgo ..	142
4.	Daños derivados del trabajo	143
5.	Marco jurídico de la prevención	147
6.	Ley de Prevención de Riesgos Laborales: obligaciones y derechos	149
7.	Derechos y obligaciones de los trabajadores	151
8.	Las empresas de trabajo temporal (ETT) y la prevención de riesgos laborales	152
9.	Responsabilidades en materia de prevención	152
	Síntesis	153
	Test de repaso	154
	Comprueba tu aprendizaje	155

La gestión de la prevención en la empresa

10	1. Gestión de la prevención en la empresa	158
	2. El plan de prevención	160
	3. Organización de la prevención en la empresa	165
	4. Organismos públicos relacionados con la prevención	168
	Síntesis	169
	Test de repaso	170
	Comprueba tu aprendizaje	171

Los riesgos laborales derivados de las condiciones ambientales

11	1. Riesgos ambientales en el trabajo	174
	Síntesis	185
	Test de repaso	186
	Comprueba tu aprendizaje	187

Los riesgos laborales derivados de las condiciones de seguridad, ergonómicas y psicosociales

12	1. Riesgos derivados de las condiciones de seguridad	190
	2. Riesgos derivados de la carga de trabajo.....	197
	3. Riesgos psicosociales	199
	Síntesis	201
	Test de repaso	202
	Comprueba tu aprendizaje	203

Medidas de prevención y protección. El plan de autoprotección

13	1. Prevención y protección	206
	2. Señalización de seguridad	210
	3. Las medidas de emergencia	212
	Síntesis	217
	Test de repaso	218
	Comprueba tu aprendizaje	219

Los primeros auxilios en la empresa

14	1. Los primeros auxilios	222
	2. La conducta PAS	222
	3. Orden de atención en caso de múltiples víctimas	223
	4. Soporte vital básico	224
	5. Técnicas de actuación ante otras emergencias	228
	6. Transporte de heridos.....	234
	7. Botiquín de primeros auxilios	234
	Síntesis	235
	Test de repaso	236
	Comprueba tu aprendizaje	237

Búsqueda activa de empleo

15	1. Planificación de la carrera profesional	240
	2. Toma de decisiones	240
	3. Autoanálisis personal y profesional	241
	4. Plan de acción para la búsqueda de empleo por cuenta ajena	242
	5. El autoempleo	246
	6. El empleo en las Administraciones Públicas ..	247
	7. Formación permanente	248
	8. Oportunidades de empleo y aprendizaje en Europa	249
	Síntesis	251
	Test de repaso	252
	Comprueba tu aprendizaje	253

Selección de personal

16	1. La carta de presentación	256
	2. El currículum vítae	258
	3. Pruebas de selección	261
	4. La entrevista de selección	262
	Síntesis	267
	Test de repaso	268
	Comprueba tu aprendizaje	269

Equipos de trabajo

17	1. Las personas componentes de equipos de trabajo	272
	2. Características y funciones de los equipos de trabajo	272
	3. La comunicación en el equipo de trabajo	274
	4. Ventajas e inconvenientes de trabajar en equipo	276
	5. Tipos de equipos de trabajo	277
	6. Condiciones para que un equipo de trabajo sea eficaz	279
	7. Fases en la formación de los equipos	281
	8. Técnicas para trabajar en equipo	282
	Síntesis	283
	Test de repaso	284
	Comprueba tu aprendizaje	285

Los conflictos en la empresa

18	1. Definición, características y etapas del conflicto	288
	2. Causas habituales del conflicto en el mundo laboral	289
	3. Tipos de conflictos laborales.....	291
	4. El proceso de resolución de conflictos	292
	5. Métodos para la resolución de conflictos ...	295
	Síntesis	299
	Test de repaso	300
	Comprueba tu aprendizaje	301

Anexo

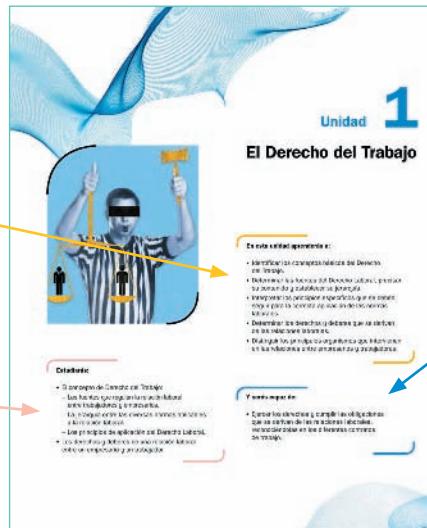
1.	Cálculo de la liquidación por extinción del contrato de trabajo	304
2.	Riesgos laborales en el sector sociosanitario.	306
3.	Riesgos laborales en oficinas y despachos..	307
4.	Riesgos laborales en hostelería ..	308
5.	Riesgos laborales en talleres de reparación de vehículos	309
6.	Sistema Globalmente Armonizado (SGA) de clasificación y etiquetado de productos químicos	310

Cómo se utiliza este libro

Presentación de la unidad

Aquí encontrarás los **criterios de evaluación** de la unidad.

Además, te avanzamos los **contenidos** que se van a desarrollar.



Y podrás ver las **destrezas** que alcanzarás al finalizar la unidad.

Desarrollo de los contenidos



Caso práctico

Aplican los conocimientos aprendidos a problemas y situaciones reales del entorno profesional.

Exposición clara y concisa de la teoría, acompañada de cuadros que ayudan a la comprensión de los aspectos más importantes.

? ¿Sabías que...?

! Importante

Claves y consejos

@ Web

A Vocabulario



Actividades

Permiten trabajar los contenidos a medida que se van explicando, y aseguran un aprendizaje progresivo.

Cierre de la unidad



Síntesis

Esquema-resumen de los contenidos de la unidad.



Test de repaso

Ayuda a detectar cualquier laguna en los conocimientos.



Comprueba tu aprendizaje

Actividades finales agrupadas por criterios de evaluación.

1

Unidad

El Derecho del Trabajo



En esta unidad aprenderás a:

- Identificar los conceptos básicos del Derecho del Trabajo.
- Determinar las fuentes del Derecho Laboral, precisar su contenido y establecer su jerarquía.
- Interpretar los principios específicos que se deben seguir para la correcta aplicación de las normas laborales.
- Determinar los derechos y deberes que se derivan de las relaciones laborales.
- Distinguir los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.

Estudiarás:

- El concepto de Derecho del Trabajo:
 - Las fuentes que regulan la relación laboral entre trabajadores y empresarios.
 - La jerarquía entre las diversas normas aplicables a la relación laboral.
 - Los principios de aplicación del Derecho Laboral.
- Los derechos y deberes de una relación laboral entre un empresario y un trabajador.

Y serás capaz de:

- Ejercer los derechos y cumplir las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.



¿Sabías que...?

La regulación de las relaciones laborales comenzó a tener una consideración jurídica especial a partir de la segunda mitad del siglo xix.

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

Trabajo sometido al Derecho Laboral

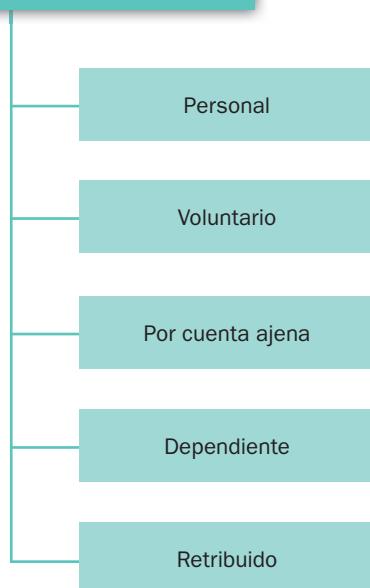


Fig. 1.1. Requisitos de la actividad laboral sometida al Derecho del Trabajo.



Importante

Se consideran **familiares**, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive.

1. Evolución del 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 los empresarios frente a los empleados y la falta de unión de estos provocaban enormes abusos, y los trabajadores sufrían durísimas condiciones de vida.

El Derecho del Trabajo surge para atender la necesidad de **regular jurídicamente la realidad social del trabajo humano, ordenar las relaciones entre trabajadores y empresarios y solucionar los conflictos** que se puedan ocasionar como consecuencia de estas relaciones.

En 1980 se promulgó la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que contiene la regulación básica de las relaciones laborales en España. En 1995 se aprobó el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, TRLET), que incorporaba las modificaciones introducidas en la mencionada ley y las efectuadas en otras disposiciones legales. Esta ley ha sufrido posteriormente diversos cambios para adaptarse a la situación económica y social de cada momento.

Tradicionalmente, el **Derecho se divide en público y privado**. Las normas del Derecho público van dirigidas a regular las relaciones del Estado y de los organismos públicos entre sí, así como sus relaciones con los particulares cuando el Estado y los organismos públicos actúan de forma oficial. El Derecho privado regula las relaciones entre particulares, o con el Estado y los organismos públicos cuando estos actúan de forma privada. El **Derecho del Trabajo** ocupa una posición intermedia entre el público y el privado, ya que se trata de un ordenamiento jurídico que comprende normas de ambos.

2. El trabajo y el Derecho Laboral

La actividad regulada por el Derecho del Trabajo no es cualquier tarea que puedan realizar las personas, sino una parte concreta del trabajo que debe tener los siguientes **requisitos** (Fig. 1.1):

- **Personal.** El trabajo es de carácter personal, el trabajador es insustituible.
- **Voluntario.** El trabajador debe ser libre de poner fin a la relación laboral en cualquier momento.
- **Por cuenta ajena.** Se trabaja para otra persona a la cual se cede el fruto del trabajo, cobrando a cambio un salario. Se excluye el trabajo por cuenta propia, cuyo resultado es para quien realiza la actividad laboral.
- **Dependiente.** El empresario es quien ordena cuándo, dónde y cómo ha de realizarse el trabajo. La subordinación no ha de ser absoluta; si lo fuera, el trabajo no sería libre.
- **Retribuido.** Toda actividad laboral ha de ser remunerada, lo que excluye la realizada de forma gratuita. El empleado recibe un salario y el empresario obtiene los bienes o servicios fruto de la tarea desarrollada por el trabajador.

El artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) excluye una serie de actividades del ámbito del Derecho Laboral (Tabla 1.1).

Actividades excluidas del Derecho Laboral

- a) El trabajo desempeñado por los funcionarios públicos.
- b) Las prestaciones personales obligatorias (por ejemplo, formar parte de un jurado, formar parte de una mesa electoral, etc.).
- c) La actividad de consejero o ser miembro de un órgano de administración de una sociedad, siempre que no se desempeñen otras funciones.
- d) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- e) Los trabajos familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, salvo que se demuestre la condición de asalariado.
- f) La actividad de los comisionistas, siempre que se responda del buen fin de la operación.

Tabla 1.1. Actividades excluidas del Derecho Laboral.

Algunas actividades, aunque son retribuidas y se prestan por cuenta ajena, debido a sus características especiales se apartan de las normas comunes del Derecho del Trabajo y requieren una regulación especial en materia de salarios, vacaciones, horarios, turnos, etc.

Relaciones laborales especiales	
a) Personal de alta dirección. b) Empleados al servicio del hogar familiar. c) Penados en las instituciones penitenciarias. d) Deportistas profesionales. e) Artistas en espectáculos públicos. f) Representantes de comercio. g) Minusválidos en centros especiales de empleo.	h) Estibadores portuarios (carga y descarga de muelles) que prestan sus servicios a través de sociedades estatales. i) Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley, como en el caso de personas con discapacidad, residentes sanitarios (MIR) y abogados en despachos profesionales.

Tabla 1.2. Relaciones laborales especiales.



Caso práctico 1

En una peluquería trabajan su propietaria y dos oficiales, de los cuales uno tiene un contrato indefinido a jornada completa y otro temporal a tiempo parcial. Además, está realizando el módulo de Formación en Centros de Trabajo una estudiante de Imagen Personal.

Señala en cuáles de los casos planteados se dan las notas características para que exista actividad regulada por el Derecho de Trabajo.

Solución

La actividad de la propietaria no se regula por el Derecho del Trabajo porque faltan los requisitos de dependencia y ajenidad. El trabajo de los oficiales recoge todas las notas características para que exista relación laboral (personal, voluntario, por cuenta ajena, dependiente y retribuido). La actividad de la estudiante no está regulada por el Derecho del Trabajo porque no es ni voluntaria ni retribuida.



Actividades

- Indica si las siguientes actividades están reguladas o no por el Derecho Laboral:
 - Un joven trabaja en una empresa de seguros con un contrato mercantil y cobra una comisión por cada póliza de seguros que realiza. El comercial no percibe ninguna retribución si no contrata ninguna póliza, y la empresa no cotiza por él en la Seguridad Social.
 - El director gerente de una empresa actúa como administrador único de la misma.
 - Los vecinos de un municipio, con edades comprendidas entre 18 y 60 años, han sido llamados por las autoridades locales para colaborar con Protección Civil en las diversas tareas que es necesario realizar para la extinción de un incendio forestal.

□ El trabajador autónomo

El trabajo autónomo está regulado en el **Estatuto del Trabajador Autónomo**, que regula por primera vez su régimen jurídico e introduce una nueva figura: el **trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE)**. Así, nos encontramos con la siguiente división:

- Trabajador autónomo** es la persona física que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo, con o sin trabajadores a su cargo, de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección de otra persona.
- TRADE** es la persona física que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, de la que depende económicamente por percibir de ella, al menos, el 75 % de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.



¿Sabías que...?

El contrato que se realiza entre una empresa y un TRADE debe tener forma escrita y deberá hacerse constar su condición de dependiente económicamente.

Cuando no se haya fijado una duración o un servicio determinado, se considerará pactado por tiempo indefinido.

3. Las fuentes del Derecho del Trabajo

Las **fuentes del Derecho** son el origen de las normas jurídicas e indican cuál de ellas ha de aplicarse en cada caso concreto. Estas fuentes son múltiples y pueden ser de **origen interno (nacional)** o **externo (internacional)**.

Las normas se ordenan de forma jerárquica, de esta manera sabemos cuáles son más importantes.

El **principio de primacía** indica que las normas de mayor rango prevalecen sobre las de menor rango y, a su vez, que las de menor rango no pueden contradecir lo dispuesto en una norma de rango superior.

En el siguiente esquema se puede ver la jerarquía de las normas en el ordenamiento jurídico español.

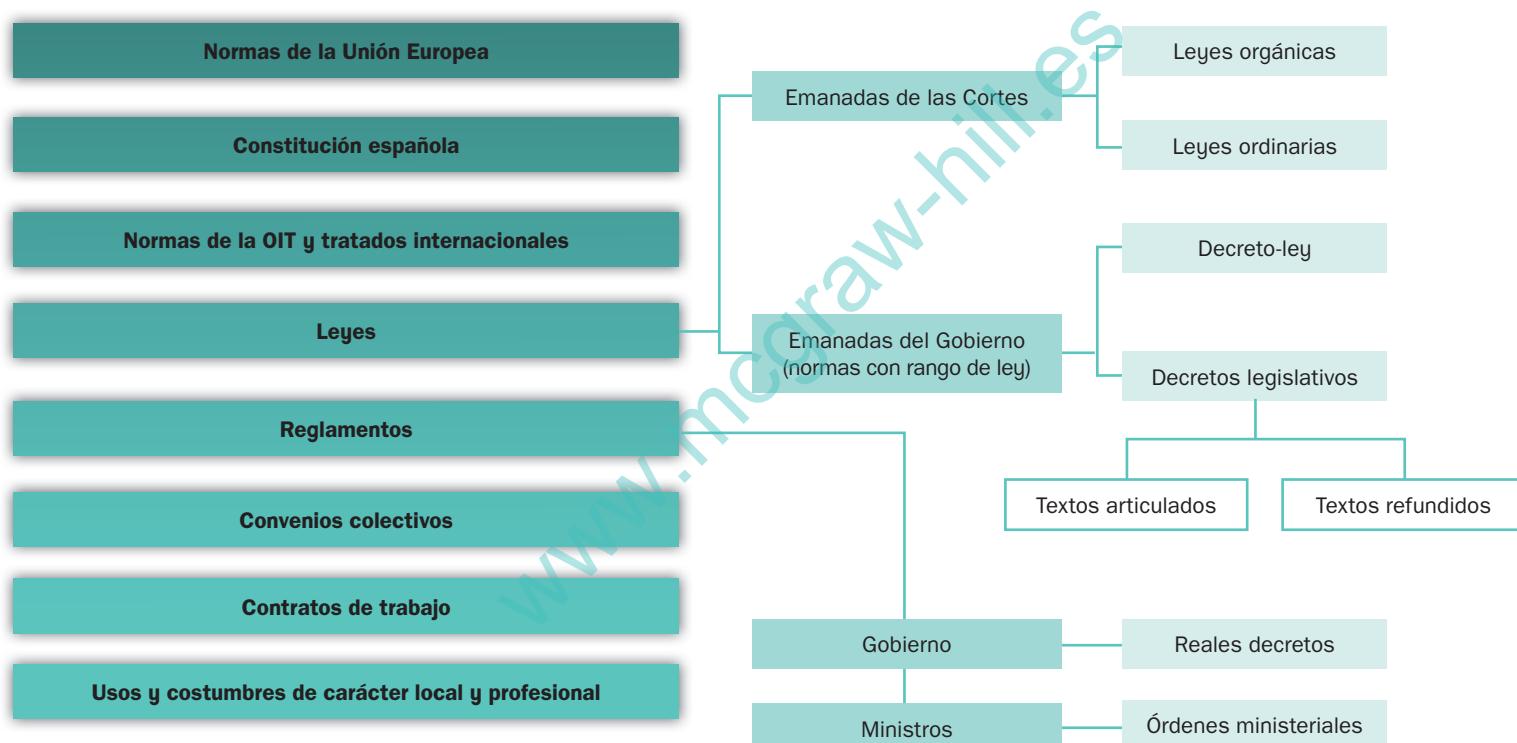


Fig. 1.2. Jerarquía del ordenamiento jurídico español.



Actividades

2. Juan González trabaja como informático desde hace cinco años. Cuando terminó su Ciclo Formativo de Grado Superior de Diseño de Páginas Webs se dio de alta en el régimen especial de trabajadores autónomos de la Seguridad Social. Juan ha trabajado para varias empresas, pero desde hace dos años el 80 % de su facturación lo realiza con un solo cliente para el que trabaja sin parar.

¿Qué tipo de autónomo puede ser considerado Juan?

3. Un reglamento de la Unión Europea, que ha entrado recientemente en vigor, establece la prohibición del uso de un determinado tipo de redes para pescar en los buques de pesca. En cambio, la normativa española permite faenar con esas redes en nuestras costas.

Indica qué norma prevalecerá en el caso anterior: la de la Unión Europea o la española. Razona la respuesta.

3.1. Fuentes internas

Las fuentes del Derecho del Trabajo presentan unas características especiales respecto al resto del ordenamiento jurídico. Por una parte, hay unas fuentes comunes con el resto de las ramas del Derecho y, por otra, existen unas **fuentes especiales exclusivas del Derecho del Trabajo**, que son 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 TRLET se señala que los **derechos y obligaciones** concernientes a la relación laboral se regulan:

- Por las **disposiciones legales y reglamentarias** del Estado.
- Por los **convenios colectivos**.
- Por la **voluntad de las partes** manifestada en el contrato de trabajo.
- Por los **usos y costumbres** locales y profesionales.

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



Importante

Las **fuentes internas del Derecho Laboral** son:

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

A. La Constitución

La Constitución es nuestra **norma suprema** y prevalece sobre el resto de leyes. El sistema de relaciones laborales que establece nuestra Constitución se enmarca dentro del modelo del **Estado social y democrático de derecho**, que implica que nuestra Constitución reconoce derechos de contenido social respecto al empleo, al trabajo y sus condiciones. El contenido laboral de la Constitución se puede clasificar en tres grandes bloques: **derechos fundamentales**, **derechos y libertades de los ciudadanos** (que no tienen el carácter de fundamentales) y **principios rectores de la política económica y social** que han de seguir las políticas de los poderes públicos (Fig. 1.3).

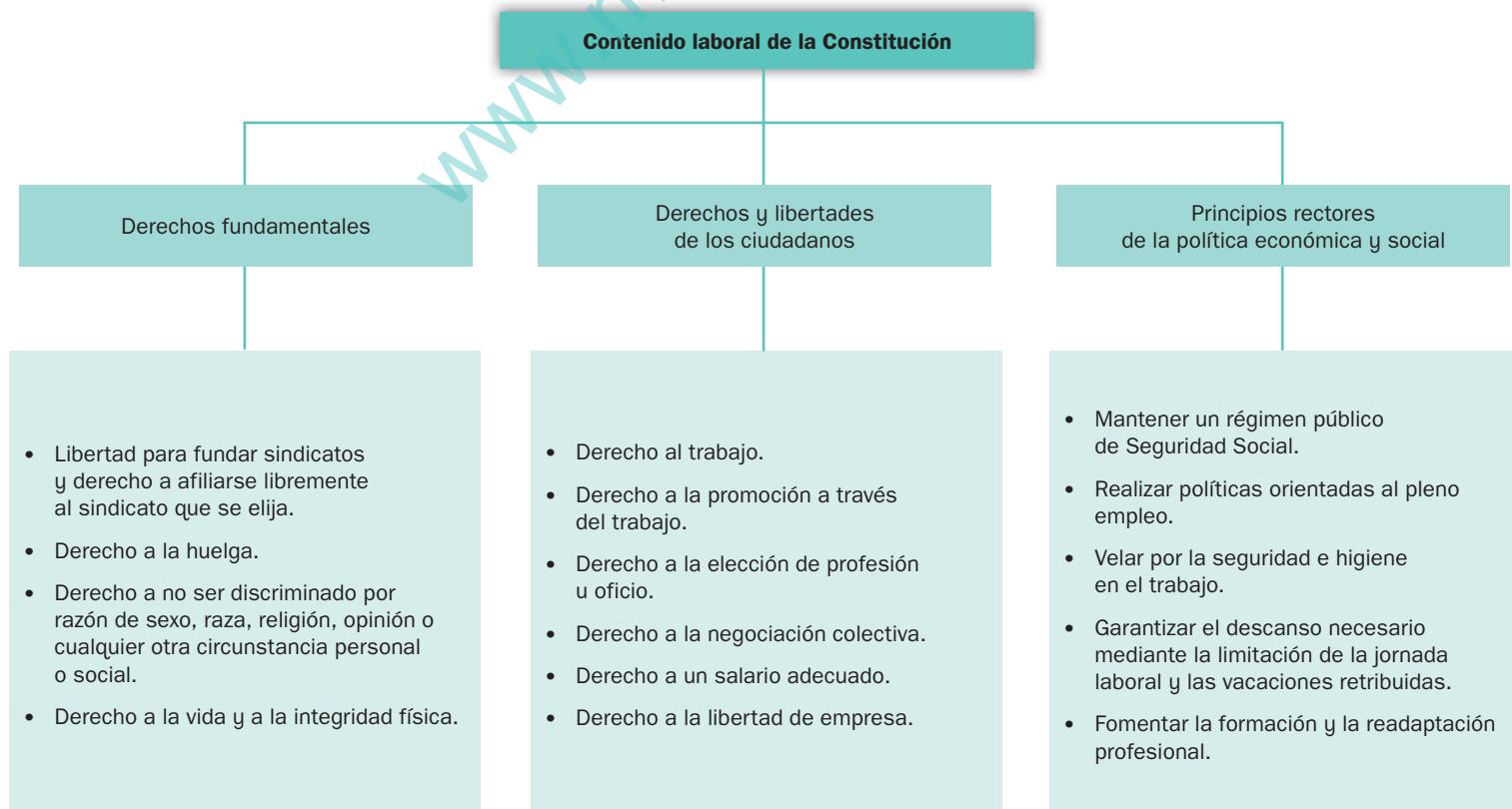


Fig. 1.3. Clasificación del contenido laboral de la Constitución.

B. Disposiciones legales y reglamentarias

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

Cortes Generales (poder legislativo)	Leyes orgánicas	Regulan las materias relativas al desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, aprueban los Estatutos de Autonomía y la Ley General Electoral. En el ámbito laboral, la libertad sindical y el derecho a la sindicación han sido regulados mediante la Ley Orgánica de Libertad Sindical, ya que afecta al ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas. Se aprueban por mayoría absoluta de votación.
	Leyes ordinarias	Regulan aquellas materias no reservadas a las leyes orgánicas. Por ejemplo: la Ley de Empleo, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
Gobierno (poder ejecutivo)	Decretos-ley	En caso de extraordinaria y urgente necesidad, el Gobierno podrá dictar decretos-ley, que no podrán afectar a materias propias de 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 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 u otros órganos con potestad reglamentaria, que desarrollan las leyes.

Tabla 1.3. Leyes y reglamentos.

C. Los convenios colectivos

El **convenio colectivo** es una fuente especial del Derecho Laboral que no existe en otros sectores del ordenamiento jurídico. Se puede definir como un **acuerdo escrito, libremente negociado** entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios, para regular las condiciones de trabajo y las normas de convivencia laboral en las empresas.

El derecho a la negociación colectiva está reconocido en la Constitución, puesto que en ella se proclama que «la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios».

Las condiciones establecidas en los convenios colectivos **marcan los mínimos** que han de ser respetados en los contratos individuales, los cuales no pueden establecer condiciones de trabajo menos favorables que las de los convenios.

D. El contrato de trabajo

En el contrato de trabajo se manifiesta la **voluntad de las partes** (empresario y trabajador), pero teniendo en cuenta que en ningún contrato se pueden establecer condiciones menos favorables para el trabajador o contrarias a lo establecido en las normas jurídicas y en los convenios colectivos. El contrato debe celebrarse libremente con el mutuo acuerdo de las partes que intervienen.

E. Los usos y costumbres locales y profesionales

Los usos y costumbres «solo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una remisión expresa», es decir, cuando es la propia ley la que se remite a esta costumbre local o profesional para precisar el alcance de sus propias disposiciones.

La característica **local** se refiere a una localidad en concreto, y no puede ser válidamente alegada en otra. La característica **profesional** hace referencia a que debe ser la costumbre de una determinada rama de la producción, oficio o profesión, no una costumbre local general.



¿Sabías que...?

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

3.2. Fuentes externas

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

A. Los tratados internacionales

Los tratados internacionales válidamente celebrados por España 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.



Importante

Las **fuentes externas del Derecho Laboral** son:

- Los reglamentos, directivas y decisiones de la Unión Europea.
- Los convenios y recomendaciones de la OIT.
- Los tratados o convenios internacionales.

B. La Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Su finalidad es **promover acciones internacionales para mejorar las condiciones de trabajo y el nivel de vida de los trabajadores**; así mismo, la OIT 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.

C. 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 se denomina **integración europea**.

La Unión Europea tiene entre sus fines principales **elevar el nivel de vida de los trabajadores** de los Estados miembros y **equiparar las condiciones laborales** en los distintos países.

Para llevar a cabo estos objetivos, cuenta con cinco instituciones, cada una de ellas con una función específica (Tabla 1.4).

El **Tratado de Funcionamiento** de la Unión Europea clasifica los actos legislativos en:

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

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 los ciudadanos de los Estados miembros por razón de su nacionalidad**. Este principio tiene una serie de consecuencias, entre las que cabe destacar las que aparecen en la Tabla 1.5.

Unión Europea
Parlamento Elegido por los ciudadanos 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 la Unión Europea 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 Europea.

Tabla 1.4. Instituciones de la Unión Europea.

Libre circulación	<p>De trabajadores. Todo ciudadano de la Unión tiene derecho a residir y circular libremente en todo el territorio de los Estados miembros. Cuando la estancia para buscar trabajo o desempeñarlo sea inferior a tres meses no se exigirá inscripción en el Registro Central de Extranjeros, bastará con el DNI o pasaporte en vigor.</p> <p>Se reconoce la equiparación de los derechos laborales y sindicales con los de los trabajadores del país de acogida.</p> <p>Se totalizarán los períodos cotizados en los países miembros de la Unión Europea a efectos de prestaciones, y estas se pagarán en cualquier país miembro.</p>
Libre prestación de servicios	<p>Libre prestación de servicios. Los trabajadores independientes, profesionales, artesanos, así como empresas, pueden desarrollar actividades, con carácter ocasional, en cualquier país de la Unión Europea, para otros sujetos de la Unión.</p>
Derecho de establecimiento	<p>Derecho de establecimiento. Permite a los ciudadanos europeos instalarse, con carácter permanente, en cualquier país de la Unión Europea para ejercer una actividad profesional o empresarial.</p>
Condiciones de trabajo armonizadas	<p>Han sido reguladas las siguientes materias: contratos de trabajo escritos, protección de la salud de los trabajadores, prohibición de trabajar 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.</p>
Reconocimiento de las cualificaciones profesionales	<p>Las profesiones de obrero y empleado cualificado se pueden ejercer en otro país cuando sus títulos hayan sido objeto de reconocimiento mutuo.</p>
Acceso a la función pública	<p>Las oposiciones a la función pública deben estar abiertas a todos los ciudadanos 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.</p>

Tabla 1.5. Actuaciones de la Unión Europea en materia laboral.



Actividades

4. Una trabajadora ha comprado un cosmético que tiene, entre sus componentes, un producto que la Unión Europea ha prohibido en un reglamento utilizar en la fabricación de cosméticos. La normativa española no ha sido modificada y ese producto aún sigue recogido como producto que se puede usar. Indica qué norma será de aplicación en la fabricación del cosmético que la ciudadana comunitaria compra.
5. El derecho al descanso de los trabajadores está regulado en las siguientes normas:
 - Artículo 6 del Real Decreto 1561/1995, que regula las jornadas especiales de trabajo: «Mediante convenio colectivo [...] podrá establecerse en las actividades de

comercio y hostelería la acumulación del medio día de descanso semanal por períodos de hasta cuatro semanas».

- Artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores: «Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta 14 días, de día y medio ininterrumpido».
- Artículo 40.2 de la Constitución: «Los poderes públicos [...] garantizarán el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas».

Ordena estos artículos según el principio de jerarquía normativa.



Caso práctico 2

Gabriel García es un trabajador español que fue contratado por un concesionario de automóviles hace seis años. En el momento actual está desempleado en España y, aprovechando que habla con fluidez inglés y francés, ha decidido buscar empleo fuera de nuestro país.

Pasadas varias semanas desde que comenzó a buscar trabajo, Gabriel recibió una oferta de trabajo de un concesionario de Bélgica, en el que le ofrecían un primer contrato de dos meses y medio de duración. Gabriel ha decidido aceptar la oferta y ahora se pregunta si será necesario solicitar un per-

miso de residencia para poder vivir en Bélgica el tiempo de duración del contrato que le acaban de ofrecer.

Indica si Gabriel debe solicitar permiso para trabajar en Bélgica.

Solución

La Unión Europea reconoce a los ciudadanos comunitarios el derecho a la libre circulación para residir y trabajar en cualquier Estado miembro. Como la estancia va a durar menos de tres meses no es necesario que Gabriel solicite ningún permiso para residir en el país de destino.

4. Principios para la aplicación de las normas laborales

Las normas jurídicas se aplican e interpretan de acuerdo con el **principio de jerarquía**, que establece que «las normas de rango inferior no pueden contradecir las de rango superior».

A la hora de aplicar e interpretar correctamente las normas de carácter laboral, se deben tener en cuenta los principios que aparecen explicados en la Tabla 1.6.

Principio de norma mínima	El principio de norma mínima significa que las normas de rango superior determinan el contenido mínimo de las normas de inferior rango, estableciendo unas condiciones de trabajo inderogables en perjuicio del trabajador. Por tanto, las normas laborales de inferior rango pueden establecer mejores condiciones de trabajo que la norma de superior rango, 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 aplicará la que, apreciada en su conjunto, sea más favorable para el trabajador. La norma en cuestión se aplicará en su totalidad, es decir, no se puede tomar lo favorable y rechazar lo adverso.
Principio de irrenunciabilidad de derechos	Los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que tengan reconocidos en las normas legales y en los convenios colectivos; por ejemplo, no pueden renunciar a las vacaciones retribuidas ni al salario ni a los períodos de descanso.
Principio de condición más beneficiosa	Las condiciones laborales que sean más beneficiosas pactadas entre empresario y trabajador, o concedidas de forma unilateral por el empresario, se mantendrán frente a los cambios normativos que puedan producirse o las nuevas condiciones introducidas unilateralmente por la empresa.
Principio <i>in dubio pro operario</i>	Los tribunales, en caso de duda sobre la aplicación de la norma, la interpretarán de la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador.

Tabla 1.6. Principios para la aplicación de las normas laborales.



Caso práctico 3

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

- 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.
- Norma más favorable.** Un trabajador realiza una jornada de ocho horas diarias según lo establecido en su contrato. El convenio colectivo de aplicación en su sector fija una jornada de siete horas. ¿Qué jornada debería realizar este trabajador?
- Irrenunciabilidad de derechos.** Una empresa propone a un trabajador un aumento de sueldo a cambio de que renuncie a uno de los dos días de descanso semanal que le corresponden según convenio. El trabajador accede. ¿Es correcta la actuación del trabajador?
- Condición más beneficiosa.** Los auxiliares geriátricos de un centro de día venían disfrutando de una pausa por bocadillo de 20 minutos, no recuperables, dentro de su jornada, concedida unilateralmente por el empresario. Con el cambio de dirección se suprime este derecho. ¿Se conservaría el derecho a la pausa por bocadillo como parte de la jornada laboral?
- Una trabajadora a turnos solicitó 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 trabajadora acude al Juzgado de lo Social que falla a su favor aplicando el principio *in dubio pro operario*. ¿Qué significa este principio?

Solución

- No sería posible, puesto que 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 ET.
- Se aplicaría la jornada de siete horas que establece el convenio colectivo, al ser la más favorable para el trabajador.
- 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 colectivos.
- La pausa por bocadillo como parte de la jornada laboral se considera una condición más beneficiosa que deben seguir manteniendo los trabajadores.
- El principio *in dubio pro operario* significa que en caso de duda al interpretar una norma se hará a favor del trabajador. 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*.

5. Derechos y deberes de los trabajadores

Los principales derechos y deberes de los trabajadores están recogidos en la Constitución y en el Estatuto de los Trabajadores. Los resumimos en la Tabla 1.7:

Derechos básicos	Trabajo y libre elección de la profesión	El trabajador no puede ser forzado a desarrollar un trabajo o profesión que no haya elegido.
	Libre sindicación	El trabajador tiene la libertad de afiliarse o no a un sindicato.
	Negociación colectiva	Los representantes de los trabajadores y el empresario o sus representantes establecerán a través de la negociación colectiva las condiciones de trabajo.
	Adopción de medidas de conflicto colectivo	Para defender sus intereses, los trabajadores pueden adoptar medidas de conflicto colectivo (manifestaciones, encierros, etc.).
	Reunión	Los trabajadores pueden reunirse en asamblea.
	Huelga	Es la suspensión de la prestación laboral para la defensa de sus intereses.
	Información, participación y consulta en la empresa	Se realiza a través de sus representantes (comité de empresa y delegado de personal), por ejemplo, en los despidos colectivos.
Derechos relacionados con el trabajo	Ocupación efectiva del puesto de trabajo	El trabajador desarrollará sus funciones de acuerdo con los términos pactados y con los medios necesarios para ello.
	Promoción y formación profesional en el trabajo	Es el derecho al ascenso, de acuerdo con el convenio colectivo o las normas de la empresa, la adaptación y la prioridad de la jornada para asistir a cursos y permisos para realizar exámenes.
	Integridad física y adecuada política de protección en materia de seguridad e higiene	El empresario velará por la salud e integridad de los trabajadores adoptando las oportunas medidas de seguridad.
	Respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad, y protección frente a las ofensas verbales, físicas o sexuales	No se permiten intromisiones del empresario en la vida privada del trabajador. Este derecho comprende la protección frente a ofensas verbales y sexuales, y constituye un límite al poder de vigilancia y control por parte del empresario.
	Percepción puntual del salario	El salario pactado se percibirá con la periodicidad acordada (diaria, semanal o mensual).
	Ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo	El trabajador podrá reclamar judicialmente los derechos derivados de su contrato de trabajo.
	Igualdad y no discriminación (directa o indirectamente para el empleo o una vez empleados)	Los trabajadores no pueden ser discriminados por razón de edad, sexo, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas y políticas, afiliación a un sindicato ni por hablar alguna de las lenguas del Estado.
Obligaciones del trabajador en la relación laboral	Otros que se deriven 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 trabajo.
	Cumplir las obligaciones del puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y a la diligencia	El trabajador deberá desempeñar las tareas del puesto para el que ha sido contratado, poniendo el cuidado y la atención exigidos a un profesional.
	Observar las medidas de seguridad e higiene	El trabajador debe velar por su seguridad y su salud en el trabajo mediante el cumplimiento de las medidas de prevención.
	Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario	El trabajador debe cumplir las órdenes del empresario, ya que se trata de un trabajo subordinado, salvo en aquellos casos en que se le reconozca el derecho a la resistencia.
	Contribuir a la mejora de la productividad en la empresa	El trabajador está obligado 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	El trabajador debe aceptar los cambios en el puesto, en las tareas o en el lugar de trabajo cuando la ley, el convenio o el contrato lo permitan. También debe cumplir con los pactos establecidos (permanencia, dedicación exclusiva, etc.).

Tabla 1.7. Principales derechos y deberes derivados de las relaciones laborales.

5.1. El poder de dirección

Se conoce como **poder de dirección** la facultad que tiene el empresario para disponer la organización del trabajo y como **poder disciplinario** la facultad que tiene el empresario para sancionar al trabajador por las faltas cometidas.

La jurisprudencia ha adoptado el criterio de que las órdenes del empresario se presumen legítimas, y el trabajador debe cumplirlas sin perjuicio de que, posteriormente, las impugne si no está de acuerdo.

Los trabajadores pueden desobedecer las órdenes del empresario de manera justificada en los siguientes casos:

- Cuando las órdenes **afecten a su vida privada**.
- Si **son peligrosas y suponen un riesgo grave** para su salud.
- En aquellos casos en los que **atenten contra su dignidad personal**.
- Cuando sean **ilegales**.

Antes de aplicar una sanción se comprobará que la falta no ha prescrito. En la Tabla 1.8 se pueden observar los distintos tipos de faltas y el plazo para su sanción, que es el de prescripción de las mismas.

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	
• Desde el momento en que el empresario tuvo conocimiento de la misma.	
• En cualquier caso, a los seis meses de su comisión.	

Tabla 1.8. Clases de faltas y plazo de prescripción.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso, ni multa en concepto de sanción, aunque sí se permite la suspensión de empleo y sueldo, constituyendo la máxima sanción el despido.



Caso práctico 4

Un albañil que trabaja en la construcción de un rascacielos recibe de su jefe de obra la orden de subir por andamios en los pisos elevados sin ningún tipo de protección de seguridad. El jefe de obra le dice que pierde mucho tiempo en colocarse el arnés y que la obra debe terminarse lo antes posible.

¿El trabajador puede negarse a obedecer la orden?

Solución

Sí, puede negarse por tratarse de una orden que pone en peligro su vida y su seguridad, puesto que el trabajador puede sufrir caídas desde diferentes alturas y a consecuencia de ello lesionarse.



Actividades

6. Un trabajador sustraе unos documentos de la empresa el día 5 de abril para pasarlo a la competencia. El empresario no tuvo conocimiento de los hechos hasta el día 18 de diciembre siguiente.

¿El empresario puede sancionar al trabajador? Justifica la respuesta.

■ 5.2. El poder de vigilancia del empresario y el derecho a la intimidad

Como consecuencia del contrato de trabajo y en virtud de su poder de dirección y organización de la empresa, el empresario puede adoptar las **medidas** que estime oportunas para vigilar y controlar el cumplimiento de las obligaciones del trabajador, pero siempre respetando la consideración debida a la dignidad e intimidad de las personas y la legalidad vigente en cada momento.

El Tribunal Constitucional ha entrado a valorar en varias sentencias las **medidas de control y vigilancia** realizadas por el empresario:



□ A. Videovigilancia

No se permite la instalación de videocámaras en aquellas zonas excluidas *per se* (como vestuarios, servicios, comedores, zonas de descanso, etc.). Por otra parte, tampoco se autoriza la instalación de un sistema de audio en zonas de trabajo, al entender que resulta una medida desproporcionada: los micrófonos instalados por la empresa podrían captar comentarios indiscriminados y totalmente ajenos a su interés, y entrarían de lleno en el ámbito de la intimidad personal.

La empresa deberá informar a los representantes de los trabajadores de la instalación de cámaras.

□ B. Registros

Existe la posibilidad de que el empresario efectúe registros sobre la persona del trabajador, su taquilla o efectos particulares, tales como las bolsas que pueda traer consigo, su bolso de mano, su vehículo o su mesa de trabajo. Solo se podrá realizar cuando el empresario tenga la seguridad o la sospecha, acompañada de pruebas, de que se está atentando contra la propiedad privada tanto de la empresa como de los compañeros de trabajo. Los registros se realizarán dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo, respetando al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y contando con la presencia de algún representante legal de los trabajadores.

□ C. E-mail y uso de ordenadores

Los sistemas informáticos de la empresa son un instrumento de trabajo sometido a las facultades de control del empresario. No obstante, debe tenerse en cuenta que existe un hábito social generalizado de tolerancia con ciertos usos moderados de los medios informáticos y de comunicación facilitados por la empresa al trabajador. El empresario ha de establecer unas pautas sobre el uso de los medios informáticos y advertir de la existencia de controles.

□ D. Enfermedad

El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador, cuando este lo alegue para sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimientos a cargo de personal médico designado por la empresa. Esto no implica que este sustituya al personal de la Seguridad Social o de la mutua a efectos de la concesión de altas y bajas. En el caso de que se impida este derecho de la empresa, el empresario podrá denunciar esta situación vía inspección sanitaria.

6. Organismos públicos en materia laboral

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 deriven de la misma, son los siguientes:

6.1. Los tribunales laborales

Para resolver los conflictos que surgen en materia laboral y de Seguridad Social, se deberá acudir a unos tribunales con jurisdicción específica en el ámbito sociolaboral.

Además, se deberá realizar una **conciliación previa** en los casos en que sea obligatoria. Los tribunales laborales **están ordenados jerárquicamente de menor a mayor rango** de la siguiente forma (Fig. 1.4):



¿Sabías que...?

Se reconoce el **derecho a la asistencia jurídica gratuita** a los trabajadores y a los beneficiarios de prestaciones de la Seguridad Social.

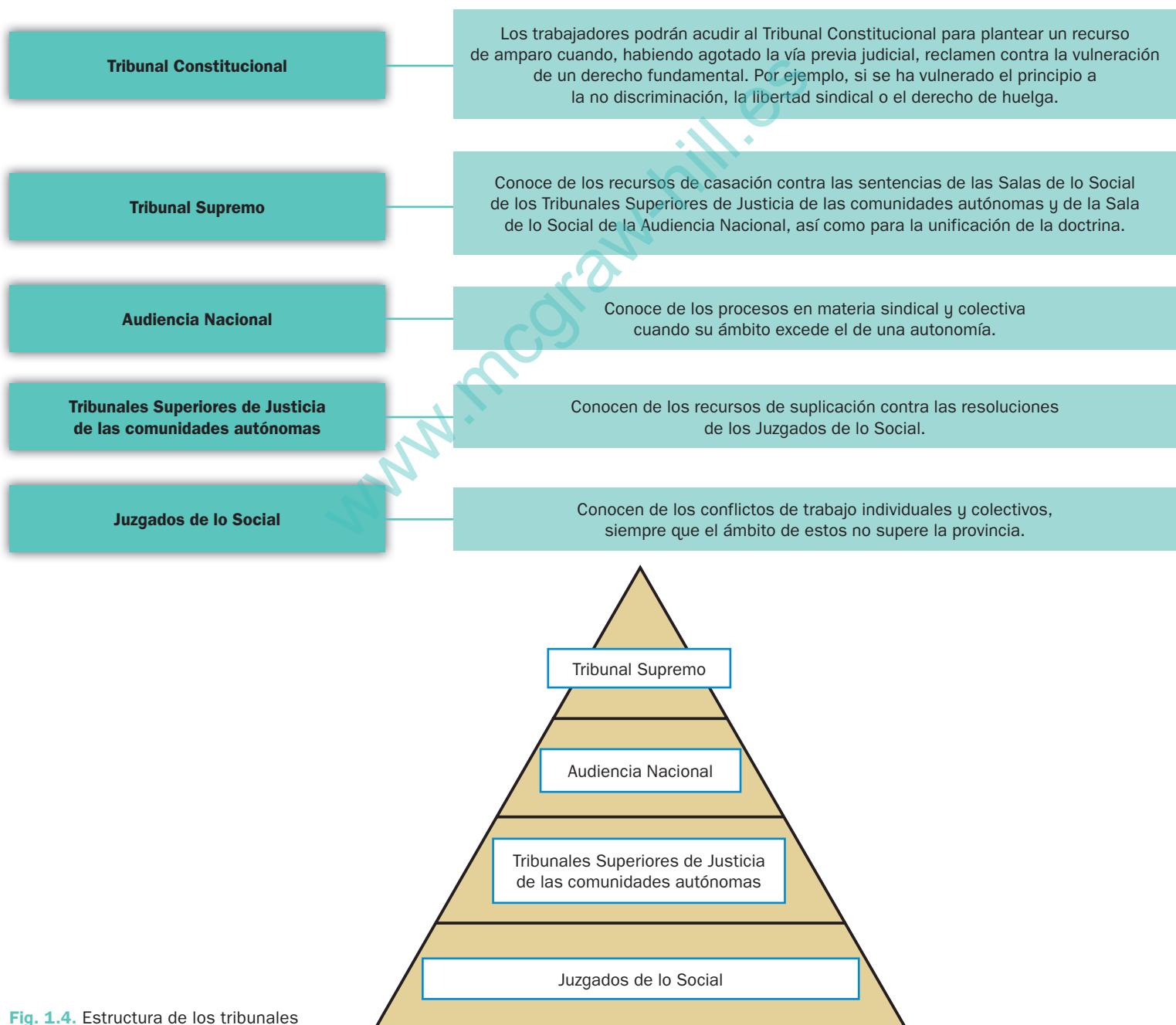


Fig. 1.4. Estructura de los tribunales laborales.

6.2. 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 1.9).

Ministerio de Empleo	La intervención del Estado en el ámbito de las relaciones laborales es realizada por el Gobierno a través del Ministerio de Empleo, cuyo máximo responsable político y administrativo es el ministro.
Comunidades autónomas	Las 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	<p>La Inspección de Trabajo es un órgano de la Administración del Estado cuya finalidad es vigilar el cumplimiento de la legislación laboral.</p> <p>Los inspectores pueden entrar libremente en los centros de trabajo, investigar, revisar los libros y la documentación relativa a la Seguridad Social, suspender los trabajos que se realicen sin cumplir las normas de seguridad e higiene y, si procede, levantar actas de infracción, liquidación y obstrucción.</p>

Tabla 1.9. Organismos relacionados con la Administración Laboral.



Caso práctico 5

Un técnico de mantenimiento fue despedido y, tras realizar los trámites oportunos, presentó una demanda en el Juzgado de lo Social. Posteriormente, este dictó sentencia desfavorable al trabajador. Indica:

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

Solución

- El recurso deberá dirigirse a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de su comunidad autónoma.
- El tipo de recurso que debe realizar es el 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.



Web

En la web de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), www.meyss.es/itss, puedes descargarla desde su sección de «Atención al Ciudadano», los modelos de varios formularios, incluido el de denuncia. Hay que tener en cuenta que a través de la ITSS no se tramitan denuncias anónimas, pues es necesario que el denunciante se identifique.

No obstante, los inspectores y subinspectores están obligados a no revelar la identidad de los denunciantes a las empresas objeto de inspección.



Caso práctico 6

Un trabajador lleva prestando desde hace un año sus servicios en una empresa, 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.

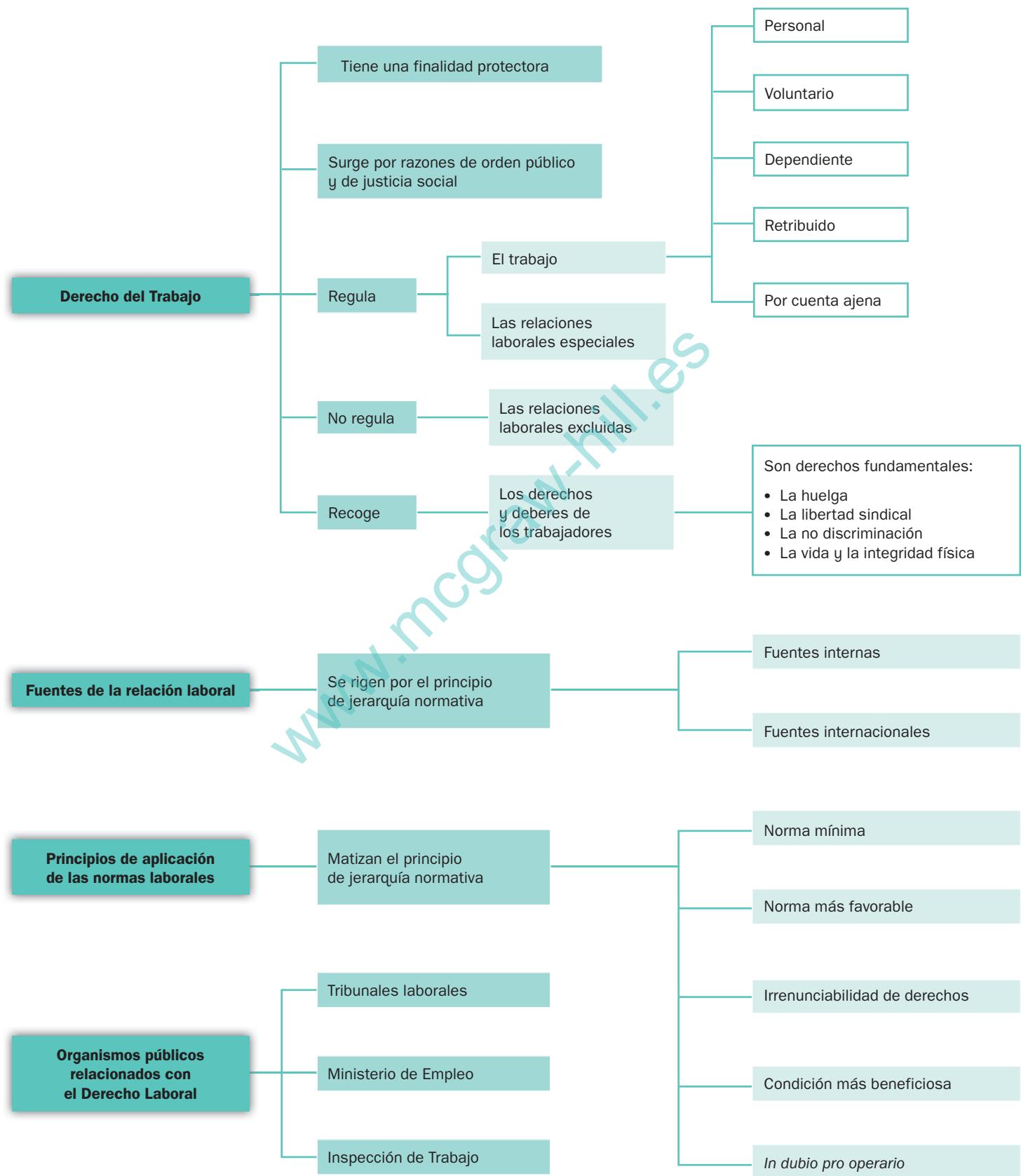
¿Pueden los trabajadores presentar denuncias en la Inspección de Trabajo?

Solución

Sí, toda persona que tenga conocimiento de hechos que pudieran constituir infracción en materias de competencia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) (laboral, seguridad y salud laboral, Seguridad Social, empleo, etc.) puede reclamar los servicios de la ITSS.



Síntesis





Test de repaso

1. De los siguientes derechos, señala cuáles están considerados por la Constitución española de 1978 como derechos fundamentales:

- a) Derecho al trabajo y a un salario.
- b) Derecho a la huelga y a la libertad sindical.
- c) Derecho a descansar un día y medio a la semana.
- d) Derecho a la ocupación efectiva.

2. Indica a qué tipo de derechos se refiere la Constitución cuando habla de derecho a la negociación colectiva, a un salario justo y derecho a la libertad de empresa.

- a) Derechos y libertades de los ciudadanos.
- b) Derechos fundamentales.
- c) Derechos económicos.
- d) La Constitución no recoge ese tipo de derechos.

3. En caso de conflicto de normas, ¿cuál de las siguientes prevalecerá?

- a) Un tratado internacional.
- b) Una ley interna.
- c) Un convenio colectivo.
- d) La norma más favorable en cada caso.

4. ¿En virtud de qué principio en los contratos de trabajo no se pueden empeorar las condiciones establecidas en los convenios colectivos?

- a) Principio de norma mínima.
- b) Principio de norma más favorable.
- c) Principio de condición más beneficiosa.
- d) Principio de irrenunciabilidad de derechos.

5. ¿Puede renunciar un trabajador a los derechos reconocidos en su contrato de trabajo?

- a) Sí, pero a cambio de dinero.
- b) Sí, cuando así lo disponga el convenio colectivo.
- c) Sí, siempre que no sean derechos que tengan carácter irrenunciable.
- d) No, por el principio de irrenunciabilidad de derechos.

6. Señala cuál de las siguientes fuentes del Derecho del Trabajo no es una norma de procedencia interna:

- a) Directiva.
- b) Convenio colectivo.
- c) Ley orgánica.
- d) Decreto-ley.

7. El principio de condición más beneficiosa implica:

- a) Que se aplicará la norma más favorable para el trabajador.

b) Que el trabajador puede renunciar a los derechos que quiera.

c) Que los jueces aplicarán la norma que más favorezca al empresario.

d) Que los derechos adquiridos por el trabajador por contrato de trabajo no se pierden aunque cambien las leyes o convenios colectivos.

8. En el supuesto de que existan dos o más normas aplicables a un caso concreto, se aplicará:

- a) La de mayor rango.
- b) El convenio colectivo.
- c) La más favorable al trabajador.
- d) La más favorable al trabajador en su conjunto y en su cómputo anual.

9. Señala cuál de las siguientes situaciones está excluida del Derecho Laboral:

- a) Un auxiliar de clínica que está contratado en un hospital.
- b) Un deportista profesional.
- c) Un representante de comercio.
- d) Un albañil contratado por una empresa para hacer una obra.

10. Los trabajadores pueden desobedecer las órdenes del empresario...

- a) Si son peligrosas y suponen un grave riesgo para la salud.
- b) Cuando sean ilegales.
- c) Cuando afecten a su vida privada.
- d) Las tres respuestas son verdaderas.

11. De los siguientes hechos, indica cuáles serían juzgados en el ámbito de los tribunales laborales:

- a) Robo de un trabajador en su empresa.
- b) Despido disciplinario de un trabajador.
- c) Expediente disciplinario de un funcionario.
- d) Lesiones que comete un trabajador sobre otro.

12. El derecho a la libre circulación de trabajadores en la Unión Europea permite:

- a) Circular libremente en la mitad de los Estados de la Unión Europea.
- b) Circular libremente en todos los Estados de la Unión Europea.
- c) Crear una empresa en solo dos Estados de la Unión Europea.
- d) Todas las respuestas anteriores son verdaderas.



Comprueba tu aprendizaje

Identificar los conceptos básicos del Derecho del Trabajo.

- Identifica de entre las siguientes ocupaciones cuáles no cumplen los requisitos necesarios para que sean consideradas como laborales y, por lo tanto, no están reguladas por el Derecho del Trabajo:
 - El conductor de su propio camión.
 - Alumno de un Ciclo de Grado Superior que realiza el módulo de Formación en Centros de Trabajo.
 - Voluntario de la Cruz Roja.
 - Miembro de un jurado popular.
- De las siguientes actividades, indica en tu cuaderno cuáles son relaciones laborales especiales y cuáles están excluidas del Derecho del Trabajo:

Actividades	Relación especial	Excluidas
a) Trabajo desarrollado para presidir una mesa electoral.		
b) Trabajo realizado por una empleada en el domicilio familiar.		
c) Trabajo realizado por un artista en un espectáculo público.		
d) Trabajo realizado por un funcionario que trabaja como auxiliar en el Ministerio de Empleo.		
e) Representantes de comercio.		
f) Ayuda a la recogida de la aceituna para una vecina.		
g) Jugador de fútbol en un equipo de primera división.		
h) Actividad de un comisionista, que responde del buen fin de la operación.		

- En un centro de estética trabajan la dueña del centro, un fisioterapeuta (que tiene un contrato temporal por obra y servicio), una peluquera (con un contrato indefinido) y una esteticista (con un contrato de interinidad). Además, está en el centro una estudiante de Estética que está haciendo las prácticas correspondientes al módulo de Formación en Centros de Trabajo del Ciclo de Grado Superior.

Indica en cuáles de los supuestos planteados se dan las características para que exista actividad regulada por el Derecho del Trabajo.

- El hijo de un propietario de un restaurante ayuda a su padre, de vez en cuando, a cambio de una propina. Indica si la actividad está regulada o no por el Derecho Laboral.

- Una joven trabaja como administradora de sistemas informáticos. Su trabajo lo desarrolla en su domicilio y está dada de alta en el régimen especial de trabajadores autónomos. La trabajadora presta sus servicios para una única empresa para la que lleva trabajando los últimos cinco años.

¿Existe algún tipo de relación laboral entre esta trabajadora y la empresa para la que presta sus servicios? Razona la respuesta.

Determinar las fuentes del Derecho Laboral, precisar su contenido y establecer su jerarquía.

- Ordena las siguientes fuentes del Derecho del Trabajo en función de la jerarquía normativa: convenio colectivo del sector, reglamento de la Unión Europea, contrato de trabajo, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Constitución.
- Relaciona en tu cuaderno las siguientes fuentes del Derecho con los órganos de los que proceden:

Norma jurídica	Órgano
Convenio colectivo	Cortes Generales
Ley orgánica	Gobierno
Reglamento	Empresario y trabajador
Contrato de trabajo	Empresario y trabajador
Decreto-ley	Ministro

- Indica cuáles de los siguientes derechos serán regulados por una ley orgánica: derecho a la libre sindicación, derecho al trabajo, derecho a la huelga, derecho a un salario justo y derecho a la no discriminación.

- Indica qué requisitos son necesarios para que los usos y costumbres sean considerados como fuente del Derecho de Trabajo.

- Una directiva de la Unión Europea establece que los consumidores tendrán derecho a una garantía de dos años cuando compren cualquier producto electrónico.

Indica si una norma española puede establecer un periodo de garantía para los productos inferior a dos años.

- Un ciudadano comunitario, de nacionalidad italiana pero residente en España, se plantea la posibilidad de presentarse a unas oposiciones de profesor de italiano para las escuelas oficiales de idiomas.

a) ¿Se puede presentar un ciudadano comunitario a unas oposiciones para funcionario en España?

b) ¿A qué tipo de oposiciones no se puede presentar?



Comprueba tu aprendizaje

12. Estas son las normas que regulan el periodo de descanso:

- El convenio 132 de la OIT establece que «las vacaciones no serán en ningún caso inferiores a tres semanas laborables por un año de servicios».
 - El Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho a 30 días naturales, como mínimo, de vacaciones.
 - El convenio colectivo de una empresa establece el derecho a 30 días hábiles de vacaciones.
- a) Clasifica estas normas según su jerarquía.
- b) ¿Cuántos días de vacaciones corresponden a un trabajador de la empresa? Razona la respuesta.
- c) ¿Podría establecerse en este convenio colectivo un periodo de vacaciones inferior al que determina el Estatuto de los Trabajadores? Razónalo.

Interpretar los principios específicos que se deben seguir para la correcta aplicación de las normas laborales.

13. Un animador sociocultural de un centro de día para ancianos dispone de tres días de asuntos propios al año según su contrato. El convenio colectivo del sector no establece la posibilidad de disfrutar de este tipo de permiso. ¿Qué norma se aplicará y en virtud de qué principio?

14. Los trabajadores de una empresa de productos lácteos, como contraprestación a trabajar algunos domingos, venían percibiendo un plus económico que se había pactado en un acuerdo entre representantes de los trabajadores y la empresa. El convenio colectivo del sector estableció la supresión de la retribución económica adicional por días festivos.

¿Se podrá aplicar en este supuesto el principio de condición más beneficiosa? Razona la respuesta.

15. Un trabajador negoció un contrato en el que se establecía el derecho a percibir tres pagas extraordinarias. El director de recursos humanos le ha citado para negociar la posibilidad de suprimir una de esas pagas debido a que la situación económica de la empresa ha empeorado en los últimos años.

a) ¿Puede renunciar el trabajador a una de esas pagas?
b) En el supuesto de que en su convenio colectivo se le reconociera el derecho a percibir tres pagas extraordinarias, ¿podría renunciar a una de ellas?

Razona las respuestas.

Determinar los derechos y deberes que se derivan de las relaciones laborales.

16. Una joven que acaba de finalizar sus estudios de Técnico Superior en Automoción se desplaza a Alemania para buscar trabajo en su actividad profesional. La joven es contratada por una empresa de automóviles.

a) ¿Qué derechos laborales le corresponden?

b) ¿Precisará algún tipo de permiso?

c) El tiempo cotizado en Alemania ¿contará a efectos de las prestaciones?

17. Un conductor de una línea de autobuses se negó a realizar el trayecto establecido porque el día anterior había tenido problemas en el autobús con el sistema de frenado y el fallo no había sido reparado.

¿Puede ser sancionado por negarse a obedecer la orden?

18. Un empresario ha tenido noticias, en el día de hoy, de la falta cometida por un trabajador y acuerda sancionarlo con una suspensión de empleo y sueldo.

¿De qué plazo dispone la empresa para sancionarlo?

19. Una trabajadora cometió una falta muy grave el día 2 de enero. El empresario no tuvo conocimiento de la misma hasta el 10 de julio del mismo año.

¿Puede el empresario sancionar a la trabajadora?

20. Una empleada de una empresa, que trabaja en el departamento de administración, se negó a emitir una factura falsa que su jefe la obligaba a realizar. Como consecuencia de su negativa a obedecer esa orden fue despedida.

¿Esta trabajadora puede ser sancionada por negarse a cumplir las órdenes de su superior?

21. El gerente de una empresa informa a sus trabajadores de que ayer, cuando la empresa ya estaba cerrada, se encargó de inspeccionar las taquillas, comunicándoles que estas inspecciones se harían periódicamente, sin avisar.

a) ¿Puede realizar el empresario estas inspecciones?

b) Estas inspecciones ¿se pueden realizar fuera de las horas de trabajo?

c) ¿Qué derecho de los trabajadores se podría estar vulnerando?

22. Un empresario ha observado que alguno de sus trabajadores utiliza el ordenador para navegar por Internet y enviar correos durante la jornada laboral. Para comprobar estos hechos el empresario pretende instalar un programa. ¿Puede el empresario instalar el citado programa como medio de vigilancia y control?

Distinguir los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.

23. ¿A qué órgano de la Administración Laboral se puede acudir en caso de que se esté produciendo un incumplimiento de la normativa laboral por parte de un empresario?

24. ¿Qué acciones puede emprender una trabajadora de un concesionario de automóviles que no está de acuerdo con el cambio de funciones que la empresa le ha comunicado por escrito?

Telf. contacto: 902 656 439



<http://mghlibros.distriforma.es/>

**McGraw-Hill te facilita disponer de tus eBooks y libros
¡No esperes más para tenerlos!
Un sistema rápido y cómodo al recibirlo en tu domicilio
Contacta con MGHLibros**



www.mcgraw-hill.es / www.mhe.es

The image displays three separate screenshots of the McGraw-Hill and MGHLibros websites. The left screenshot shows the homepage of McGraw-Hill Interamericana de España, SL, featuring sections for 'Educación', 'Universidad', 'Salud', and 'Profesional'. The middle screenshot shows the MGHLibros website with a banner for 'Innovación' and various book categories. The right screenshot shows a search results page for 'Inglés' on the MGHLibros site, displaying several book covers and their prices.

Distriforma y MGHLibros: Distribuidor de ebook y venta tradicional

McGraw-Hill y Distriforma colaboran gestionando la librería virtual

En esta página web puedes disponer de nuestro fondo actualmente activo

