

UNIDAD 5

LA RELACIÓN LABORAL Y LAS CONDICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO



"Todos los españoles tienen el DEBER de trabajar y el DERECHO al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo."

Art. 35.1 Constitución Española 1978

Contenidos (RA 3; CE a)

- 5.1 El Derecho del Trabajo
- 5.2 Las relaciones laborales
- 5.3 Las fuentes del Derecho del Trabajo
- 5.4 La Jerarquía de las normas laborales
- 5.5 Principios de aplicación de las normas laborales
- 5.6 Los derechos y deberes laborales
- 5.7 La jurisdicción y Administración laborales
- 5.8 La negociación colectiva y el convenio colectivo
- 5.9 Las condiciones laborales del convenio: la jornada de trabajo
- 5.10 Los permisos, las fiestas laborales y las vacaciones

Objetivos de la unidad

En esta unidad aprenderemos a:

- Identificar los conceptos básicos del Derecho del Trabajo.
- Determinar los elementos de la relación laboral y los derechos y obligaciones derivados de la misma.
- Interpretar los principios que se deben seguir para la correcta aplicación de las normas laborales.
- Distinguir los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.
- Determinar las condiciones de trabajo pactadas en un Convenio Colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título correspondiente.



 [El Derecho del Trabajo y sus orígenes](#)

5. LA RELACIÓN LABORAL Y LAS CONDICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO

5.1 EL DERECHO DEL TRABAJO

- **El Derecho del Trabajo.** El [Derecho del Trabajo](#) o Derecho Laboral es el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones nacidas del trabajo libre, voluntario, retribuido, prestado en condiciones de dependencia y por cuenta ajena. El Derecho del Trabajo ocupa una posición intermedia entre el Derecho Público y el Privado, ya que contiene normas de ambos tipos.

Este Derecho regula las relaciones del trabajo asalariado para: trabajadores, empresarios, sindicatos, asociaciones empresariales, representantes de los trabajadores, Administración laboral y la Jurisdicción Social (o laboral).

- **Origen del Derecho del Trabajo.** Este Derecho surge por las consecuencias de la [Revolución Industrial](#) del siglo XIX, y su objetivo era compensar la gran desigualdad existente entre los trabajadores y el empresario. La Revolución Industrial provocó la explotación de trabajadores con pésimas condiciones de trabajo, los sindicatos estaban prohibidos y los asalariados estaban obligados a aceptar las condiciones de trabajo impuestas por el empresario. Todo ello determinó la aparición del movimiento obrero. Hacia el año 1900, los Estados empiezan a intervenir para proteger a la parte más débil de la relación laboral, con la reducción de la jornada laboral y la legalización de los Sindicatos. El Derecho del Trabajo había dado su primer paso.



Niños trabajadores en una mina de carbón a principios del Siglo XX.

 [Saber más:
Trabajo Infantil](#)

5.2 LAS RELACIONES LABORALES

- **Las características del Derecho del Trabajo.** Las actividades reguladas por el Derecho del Trabajo no es cualquier tarea que puedan realizar las personas, sino una parte concreta del trabajo, que debe de tener las siguientes características:
 - **Voluntariedad.** El trabajador ha de ser libre durante el desarrollo de toda la relación laboral, es decir, ha de tomar la determinación de trabajar o no, y también toma la decisión 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.

- **Dependencia.** Es el empresario, y no el trabajador, el que ordena cuándo, dónde y cómo se ha de realizar el trabajo.
 - **Personal.** El trabajo debe realizarse personalmente, y no por otra persona en su nombre.
 - **Retribución.** Toda actividad laboral ha de ser remunerada, lo que excluye su realización de forma gratuita.
- **Ámbito de Aplicación de la legislación laboral:** Según la [Ley del Estatuto de los Trabajadores 2/2015](#), LET, “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”.
 - **Las Relaciones No laborales.** El Derecho Laboral no regula todo tipo de trabajo. Existen relaciones de trabajo que quedan fuera de este Derecho, bien porque carecen de alguna de las características de la relación laboral, bien porque, reuniéndolas, se rigen por otras normas propias, y ajenas al Derecho Laboral. Estas [actividades excluidas del Derecho del Trabajo](#) son:
 - a) Funcionarios públicos. Tienen su propia normativa reguladora: el Estatuto Básico del Empleado Público y otra normativa de Derecho Público.
 - b) Las prestaciones personales obligatorias (por ejemplo, formar parte de un jurado o mesa electoral, trabajos de colaboración social, etc.)
 - c) Los consejeros de las Sociedades (Sociedades que sean Anónimas, Limitadas, etc.) siempre que sean solo socios y no realicen otras actividades en la empresa.
 - d) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
 - e) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los lleven a cabo.

GRADOS DE CONSAGUINIDAD Y AFINIDAD

El parentesco de una persona respecto de otra se determina por el número de generaciones que las separan. En el siguiente esquema se reflejan los grados de parentesco, tanto por línea recta o directa y colateral, como por consanguinidad y afinidad.



(Se consideran familiares, las personas que convivan con el empresario, así como el cónyuge y los familiares por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado).

- f) Los agentes comerciales que intervienen en operaciones mercantiles asumiendo el riesgo de las mismas.
- g) Los transportistas con autorización administrativa propia y vehículos de servicio público de los que sean propietarios.
- h) Los trabajos realizados por cuenta propia (son los trabajadores autónomos).

- **Las relaciones especiales de trabajo.** Por otro lado, existen relaciones laborales que si bien reúnen todas las características de la prestación laboral, se rigen por sus normas propias y supletoriamente por las normas laborales. Estas relaciones especiales son:
 - El personal de alta dirección de las empresas (directivos).
 - Los empleados del hogar familiar: limpiadores, chóferes, jardineros, cocineros...
 - Los penados en instituciones penitenciarias, que realizan trabajos remunerados.
 - Los deportistas profesionales: futbolistas, jugadores de baloncesto...
 - Los artistas de espectáculos públicos: actores, actrices, cantantes, músicos...
 - Los discapacitados en centros especiales de trabajo.
 - Otras relaciones laborales, como los abogados en despachos profesionales, los residentes sanitarios para la formación de especialistas (MIR), etc.
- **El Trabajador Autónomo.** Es una persona física que realiza en nombre propio una actividad comercial o profesional. Por lo tanto, es un empresario/a individual, más conocido como Autónomo. Su regulación se encuentra en el llamado Estatuto del Trabajador Autónomo, por lo que queda fuera del Derecho del Trabajo. Vamos a estudiar a este tipo especial de trabajadores en la Unidad de la Seguridad Social.

5.3 LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

- **Concepto y Tipos de Fuentes.** Las fuentes son los orígenes de las normas jurídicas laborales. Estas fuentes nos indican la forma de aplicación de las normas en cada caso concreto. En el Derecho del Trabajo las fuentes son múltiples y tienen unos orígenes variados: normas estatales, internacionales, profesionales y consuetudinarias o generadas por la costumbre. Además, este Derecho tiene una fuente única en el Derecho: el Convenio Colectivo (CC).



- a) **La Constitución Española de 1978 (CE)** ▶ La Constitución Española (CE) configura a España en su art. 1.1 como “*un Estado social y democrático de Derecho*”. Es la norma suprema, y el resto de las normas jurídicas deben de respetar sus preceptos. La CE es la fuente primera del Derecho, a la que están sujetos “*los ciudadanos y los poderes públicos*”. De ella deriva todo el sistema de producción de normas jurídicas, entre ellas el Derecho del Trabajo.

- **Los derechos laborales de la Constitución Española.** Entre muchos derechos laborales se pueden citar los siguientes: derecho al trabajo, a un salario suficiente, a la igualdad salarial entre hombre y mujer, a la formación y readaptación profesionales, al descanso necesario, a la libre elección de profesión u oficio, derecho de huelga...

- b) **Las normas laborales Internacionales.** Son aquellas que provienen de organismos internacionales y que forman parte del ordenamiento jurídico español. Se destacan:

- **Normas laborales de la Unión Europea (UE).** Uno de los fines de la UE es elevar el nivel de vida de los trabajadores comunitarios, así como aproximar las condiciones laborales de todos sus trabajadores. Para ello utiliza, básicamente, 2 tipos de normas:
 - **Reglamentos comunitarios:** son normas de aplicación obligatoria en todos los Estados miembros, integrándose en todos los Ordenamientos Jurídicos.
 - **Directivas comunitarias:** son normas obligatorias respecto de sus objetivos pero dejan libertad a los Estados para su adaptación en sus ordenamientos.



- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Es un organismo especializado de la ONU, constituida por Estados. Su sede es Ginebra, Suiza. Su principal objetivo es la protección y mejora de las condiciones laborales de todos los trabajadores del mundo. Su norma más importante son los Convenios de la OIT, de los que España ha ratificado más de 135. Entre ellos se destacan: prohibición del trabajo infantil, igualdad retributiva entre sexos, etc.



- Convenios Internacionales. Se firman entre varios Estados, y contienen diversas normas de materia laboral: protección de trabajadores, Seguridad Social, cooperación social...

- c) **Las Leyes laborales**. Una ley es una norma jurídica de cumplimiento obligatorio y que debe ser aprobada por el Parlamento español, según el procedimiento establecido en la Constitución. Entre los diversos tipos de leyes se destacan las siguientes:



- Leyes Orgánicas (LO): regulan, entre otros, los Derechos Fundamentales y las Libertades Públicas. Su aprobación requiere de la mayoría absoluta del Congreso de los Diputados. Dentro del Derecho Laboral, se incluyen la LO de Libertad Sindical.
- Leyes Ordinarias: regulan las materias que no están reservadas a las Leyes Orgánicas. Su aprobación requiere la mayoría simple del Congreso. Aquí se inscribe la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 2015.
- Normas con rango de Ley: son aprobadas por el Gobierno, bien por delegación del Parlamento (Reales Decretos Legislativos) o bien para regular situaciones de extraordinaria urgencia o necesidad (Reales Decretos Leyes).

- d) **Los Reglamentos Laborales**. El Gobierno puede desarrollar y concretar la normativa general establecida en las leyes, pero no pueden contravenir la ley de la que derivan. Entre ellos se destacan: Reales Decretos, Órdenes ministeriales, Resoluciones...

- e) **Los Convenios Colectivos (CC)**. Es una fuente especial del Derecho Laboral que no existe en otros sectores del Ordenamiento Jurídico. Son acuerdos normativos establecidos entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios, fruto de la negociación colectiva. El derecho a la negociación colectiva está reconocida en la CE. Estos acuerdos han de ser respetados en los contratos individuales de trabajo, que sólo pueden mejorar sus condiciones. Obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de negociación.

- f) **El Contrato de Trabajo**. Es una norma donde las dos partes de una relación laboral, trabajador y empresario, concretan las condiciones laborales que regirán en dicha relación profesional. Ningún contrato de trabajo puede recoger peores condiciones que las establecidas en la Constitución Española, las Leyes o los Convenios Colectivos.

- g) **Los Usos y Costumbres locales y profesionales**. Son conductas que nacen de la reiterada y constante práctica social, y están consideradas como obligatorias por la comunidad. Sólo se aplican en defecto de Leyes, Convenios Colectivos o Contratos individuales, a no ser que cuenten con una remisión expresa (como sucede con el tiempo de preaviso en caso de dimisión del trabajador, remisión recogida en la LET).

La costumbre, para ser alegada, debe de ser probada su existencia, así como su carácter de local y profesional.

5.4 LA JERARQUÍA DE LAS NORMAS LABORALES

- **La Ordenación de las normas laborales**. Las normas jurídicas se organizan según el principio de Jerarquía, es decir, que unas normas tienen un rango o valor superior a otras. Esta ordenación establece la primacía de unas sobre otras. Por ello, las de rango inferior no pueden contradecir a las de rango superior. Si integrásemos todas las normas laborales implicadas, tendríamos la siguiente pirámide normativa:

1. El Derecho Comunitario de la Unión Europea.
 2. La Constitución Española de 1978. Los poderes públicos y los ciudadanos deben cumplir sus disposiciones.
 3. Los Tratados o Convenios Internacionales celebrados por España y publicados oficialmente en el BOE. Poseen supremacía sobre las leyes.
 4. Las Leyes. *No existe distinción jerárquica entre ellas*, lo que hay son otras reglas de conflicto que explican la aplicación a una determinada materia de una o de otra ley, como por ejemplo el principio de competencia.
 5. Los Reglamentos. La primacía de unos respecto de otros depende de la mayor jerarquía del órgano que las dicta.
 6. Los Convenios Colectivos. Según la LET, se subordinan a las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
 7. El Contrato de trabajo.
 8. Los usos y costumbres laborales. Es una norma subsidiaria respecto de la ley, del CC y del contrato de trabajo.
- *No obstante, en el Derecho Laboral, esta Jerarquía no es muy rígida, ya que como veremos a continuación, existen unos principios de ordenación jerárquica que pueden provocar la aplicación de una norma de menor rango si contiene mejores condiciones laborales para el trabajador.*



5.5 LOS PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES

- **Los principios de aplicación de las normas laborales**. Con el fin de proteger a los trabajadores existen unos principios especiales de aplicación e interpretación del Derecho Laboral. Estos Principios son:
 - Principio de norma mínima. Las normas de rango superior establecen unos contenidos mínimos inderogables por las normas inferiores, que sólo pueden mejorar aquéllos mínimos.
 - Principio de norma más favorable. Cuando existan 2 ó más normas, cualquiera que sea su rango, aplicables a un caso concreto, se aplicará aquélla que en su conjunto sea más favorable al trabajador. Este principio prevalece sobre el de Jerarquía normativa.



- Principio de condición más beneficiosa. Si una norma laboral estable peores condiciones que las contenidas en un contrato, prevalecen las condiciones más beneficiosas que se fijaron anteriormente.
- Principio de irrenunciabilidad o indisponibilidad de los derechos. Los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que tengan reconocidos en las leyes y los Convenios Colectivos. Esta renuncia será nula y no tenida en cuenta.
- Principio "in dubio pro operario". En los casos donde no resulte claro el significado de la norma laboral, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

5.6 LOS DERECHOS Y DEBERES LABORALES

- En los contratos de trabajo surgen derechos y obligaciones para los trabajadores y para los empresarios. Los derechos y deberes de ambas partes (trabajadores y empresario) están recogidos fundamentalmente en la Constitución Española (CE) y la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET).
- Los Derechos de los trabajadores. Dentro de estos derechos laborales puede establecerse una doble división:

➤ Derechos laborales básicos establecidos en la Constitución Española:

- Dº al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio. Sin que pueda ser obligado contra su voluntad.
- Dº a la libre sindicación. Existe libertad de afiliarse o no afiliarse a los sindicatos de trabajadores.
- Dº a la negociación colectiva. Para establecer de mutuo acuerdo con los empresarios las condiciones de trabajo.
- Dº a la adopción de medidas de conflicto colectivo. Para defender sus intereses, como es el caso de la huelga.
- Dº a la huelga. Es derecho individual que ejercitarse colectivamente.
- Dº a reunión. Será en asamblea y se cumplirán los requisitos exigidos legalmente.
- Dº a la participación en la empresa. A través de sus órganos de representación: comité de empresa y delegados sindicales.
- Dº a la ocupación efectiva. El empresario debe de asignar al trabajador un puesto de trabajo, unas funciones, unas tareas y unos medios adecuados para llevarlo a cabo.



➤ Otros derechos en la relación de trabajo:

- Promoción y formación profesional en el trabajo. Es el derecho a ascender en la empresa y a formarse como profesional.
- Derecho de trato igual y no discriminatorio. No discriminación por sexo, raza, lengua, ideas religiosas o políticas, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, etc.
- Integridad física y adecuada política de seguridad e higiene. El empresario debe de velar por la salud y la integridad física de sus trabajadores.
- Respeto de la intimidad y dignidad. Sin tratos vejatorios o humillantes, o acoso.
- Derecho al descanso y a la percepción puntual del salario. Con derecho a vacaciones, permisos... y a cobrar en las fechas establecidas.

- **Los deberes de los trabajadores**. Así como las leyes contemplan diversos derechos del trabajador, también establecen una serie de deberes que se pueden resumir en:
 - **Cumplir las órdenes del empresario**. El trabajador realiza su trabajo bajo la dirección y control del empresario. El trabajador puede negarse a cumplir las órdenes del empresario en casos concretos que afecten a los derechos irrenunciables del trabajador, si afectan a su vida privada o intimidad, y si son órdenes ilegales o suponen un riesgo contra su salud y seguridad.
 - **Actuar de buena fe**. La prestación laboral del trabajador debe llevarse a cabo de forma honrada, contribuyendo a la mejora de la productividad, sin divulgar secretos empresariales, sin aceptar sobornos para incumplir sus obligaciones, etc.
 - **Diligencia en el trabajo**. El trabajador está obligado a prestar sus servicios con el cuidado y rapidez suficientes, así como un rendimiento adecuado. Dado que el rendimiento laboral puede cuantificarse y medirse, la normativa (generalmente se recoge en los Convenios Colectivos) suele recurrir a la costumbre para fijar dicho rendimiento).
 - **Cumplir con las medidas de seguridad e higiene (prevención de riesgos laborales)**. Se debe de hacer uso de los medios de protección que proporcione la empresa, así como las medidas preventivas que se adopten.
 - **No realizar competencia desleal con la empresa**. No se harán actividades que interfieran con las de la empresa cuando resulten contrarias a las exigencias de la buena fe.
 - **Contribuir a la mejora de la productividad**. Se contribuirá a que la cantidad y la calidad de lo producido sea mayor y mejor.
 - **Otros deberes incluidos en los contratos de trabajo**. Como, por ejemplo, no competencia tras la extinción del contrato.
- **Las obligaciones laborales del empresario**. Las obligaciones laborales más importantes de los empresarios son las siguientes:
 - **Pagar el salario a sus trabajadores de forma puntual**.
 - **Dar ocupación efectiva a los trabajadores**. Como ya hemos dicho, el empresario debe de asignar al trabajador un puesto de trabajo, unas funciones, unas tareas y unos medios adecuados para llevarlo a cabo.
 - **No discriminar a sus trabajadores**. Por razón de sexo, raza,
 - **Facilitar la promoción y formación profesional de sus trabajadores**.
 - **Respetar la integridad física, la intimidad y la dignidad de los trabajadores**.
 - **Cumplir la normativa de seguridad e higiene en el trabajo (prevención de riesgos laborales)**.
 - **Cumplir con otra normativa relacionada con el trabajo**. Por ejemplo, con la normativa de la Seguridad Social



- **Los derechos y potestades de los empresarios**. Estos derechos y potestades son unos poderes del empresario para determinar en qué consisten y cómo han de ejecutarse las prestaciones que el trabajador/a ha de realizar, como consecuencia del contrato de trabajo. Por ejemplo, el empresario establece el horario de trabajo, la duración de la jornada diaria, la forma de producción, etc.
- **Los poderes de los empresarios**. Las actuaciones y potestades que tiene los empresarios son bastante amplias. Sus supuestos más comunes son los siguientes:
 - **Poderes de dirección**. El empresario puede establecer los horarios de trabajo, las jornadas, el lugar de trabajo, las funciones del trabajador, etc. También incluye el derecho a realizar modificaciones del contrato de trabajo que no sean sustanciales.
 - **Poderes de videovigilancia**. La empresa puede instalar cámaras solamente para comprobar que los trabajadores cumplen con sus obligaciones laborales. Se debe respetar la intimidad y dignidad de los trabajadores, por lo que no se permite dicha instalación en vestuarios, servicios, comedores, zonas de descanso, etc. Esta videovigilancia no puede incluir audio.
 - **Poder de registros**. El empresario puede registrar la taquilla o efectos personales del trabajador, siempre que existan sospechas probadas de que el trabajador haya cometido un delito en la empresa. Se necesita la presencia de un representante de los trabajadores en dicho registro.
 - **Poder de control de uso de los equipos informáticos**. Si existen evidencias del uso inadecuado de estos equipos informáticos, el empresario puede establecer dicho control, advirtiendo previamente de la existencia de dichos controles a sus trabajadores.
 - **Poderes de verificación de accidentes o enfermedades del trabajador**. Se puede ordenar el reconocimiento de la enfermedad o accidente de trabajo a cargo de personal médico. Su objetivo es poder comprobar la falta de asistencia del trabajador a su puesto de trabajo.
 - **Poder disciplinario**. El empresario puede imponer sanciones a sus trabajadores si éstos incumplen sus deberes laborales. Estas sanciones están recogidas habitualmente en el convenio colectivo aplicable y se califican como leves, graves y muy graves. El convenio colectivo establecerá qué incumplimientos laborales son sancionables y las sanciones correspondientes. No caben sanciones que reduzcan las vacaciones. El trabajador puede impugnar la sanción ante los tribunales en el plazo de 20 días.
- **Límites del poder de dirección**. El control de este poder se realiza por los Tribunales laborales. Este poder no es ilimitado, sino que tiene estos límites:
 - **Respeto a la Constitución, las leyes y los contratos**. Si el poder de dirección los vulnera, será ilegal.
 - **Respeto a la dignidad del trabajador**, a su intimidad, a su libertad de expresión, igualdad...
 - **Respeto de las formas**. Las órdenes abusivas del empresario serán nulas.

➤ **El trabajador podrá negarse a obedecer órdenes** del empresario si lo ordenado es ilegal, vejatorio, supone un riesgo para su salud, si es de naturaleza extralaboral, si afecta a su vida privada, etc.



5.7 LA JURISDICCIÓN Y ADMINISTRACIÓN LABORALES

- **La Jurisdicción Laboral.** La jurisdicción laboral se refiere al conjunto de órganos judiciales y tribunales especializados encargados de resolver los litigios y controversias relacionados con el ámbito laboral. Es decir, estos órganos jurisdiccionales ofrecen a todas las personas la tutela efectiva en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos.
- **La organización y competencias de los tribunales laborales es la siguiente:**
 - **Juzgados de lo Social.** Su ámbito territorial es la provincia, aunque pueden existir más de uno por provincia. Conocen y resuelven conflictos laborales si no sobrepasan su provincia.
 - **Sala de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia.** Ejercen su jurisdicción en el ámbito de una Comunidad Autónoma. Conocen y resuelven los conflictos laborales si éstos sobrepasan el ámbito de una provincia, pero no de su Comunidad Autónoma.
 - **Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.** Conocen y resuelven los conflictos laborales si éstos sobrepasan a una Comunidad Autónoma. Tiene su sede en Madrid.
 - **Sala de lo Social del Tribunal Supremo.** Conoce y resuelve de los Recursos de Casación, y del Recurso de Casación para la unificación de la doctrina (distintas interpretaciones de los TSJ y la AN realizadas para mismos hechos). En Madrid.
- **La Administración Laboral.** La administración laboral se refiere a los organismos y entidades públicas que se encargan de supervisar y regular el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad en el trabajo. Su función es asegurar que tanto empresarios como trabajadores cumplan con la normativa legal y que se mantengan condiciones laborales justas y seguras. Es decir, la administración laboral controla y vigila la correcta aplicación y cumplimiento de la legislación laboral.
 - Sus **órganos** más importantes son, a nivel estatal, el [Ministerio de Trabajo](#); dentro de cada Comunidad Autónoma, las distintas [Consejerías de Trabajo \(o Empleo\)](#); y la [Inspección de Trabajo](#).
- **La Inspección de Trabajo**. Es la institución pública más importante para vigilar y controlar la aplicación de la normativa laboral. Esta Inspección de Trabajo y Seguridad Social depende del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Su principal función es llevar a cabo inspecciones en las empresas para asegurarse de que se cumplen las normativas laborales y de seguridad en el trabajo. También realiza asesoramientos legales y promueve la prevención de riesgos laborales en las empresas.
 - Sus principales **competencias** son las siguientes:
 - Vigilar y exigir que se cumplan las normas legales, reglamentarias y los Convenios Colectivos.
 - Vigilancia y cumplimiento de las obligaciones de afiliación, alta y cotización de los trabajadores a la Seguridad Social.
 - Vigilar y exigir, a empresarios y trabajadores, la normativa de Prevención Riesgos Laborales.
 - Mediar en conflictos colectivos de trabajo.
 - Proponer, en su caso, las sanciones correspondientes por incumplir normativa laboral.



5.8 LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL CONVENIO COLECTIVO

- **La negociación colectiva.** La negociación colectiva es un proceso fundamental en el ámbito laboral que permite a los trabajadores y empresarios acordar las condiciones de trabajo. Se trata de un derecho laboral que está recogido en la Constitución Española y desarrollado en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



La negociación se lleva a cabo entre los representantes de los trabajadores (como delegados de personal, comités de empresa o sindicatos) y los representantes de los empresarios (generalmente asociaciones de empresarios). A través de este proceso, se buscan acuerdos que regulen aspectos clave del entorno laboral, y estos acuerdos se recogen en diferentes documentos.

- **Los 3 tipos de Acuerdos de la Negociación Colectiva.** Existen 3 tipos de acuerdos que pueden resultar de la negociación colectiva:

1. **Convenio Colectivo.** Es el documento más relevante, ya que establece las normas que regulan las condiciones laborales en un sector específico. Es una fuente de derecho laboral y su cumplimiento es obligatorio tanto para los trabajadores como para los empresarios.
2. **Acuerdo Marco.** Este acuerdo define la estructura general de las negociaciones colectivas a nivel nacional o autonómico, ofreciendo directrices para la negociación de convenios específicos a los sindicatos y asociaciones de empresarios.
3. **Convenio de Empresa.** Se aplica exclusivamente a una empresa o centro de trabajo y regula las condiciones laborales no cubiertas por el convenio sectorial, como horarios, turnos, y planificación de vacaciones. Sin embargo, no puede establecer aspectos como el salario base o complementos salariales, que son competencia del convenio sectorial.

- **El Convenio Colectivo.** Un convenio colectivo es un acuerdo alcanzado entre los representantes de los trabajadores y los empresarios para establecer las condiciones laborales y de productividad en una empresa o un sector productivo determinado. Este convenio es de obligado cumplimiento durante su vigencia para todos los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación.

- **Contenidos del Convenio Colectivo.** Los convenios colectivos regulan aspectos fundamentales como:

- **Salario.** Incluye el salario base y los complementos salariales.
- **Tiempo de trabajo.** Número de horas y distribución de la jornada laboral.
- **Descanso.** Días de vacaciones y otros períodos de descanso.
- **Régimen disciplinario.** Normas sobre faltas y sanciones.
- **Otras materias,** como promoción profesional, igualdad de género, y mejoras en la Seguridad Social.



- **¿Cómo puede saber un trabajador qué Convenio se le aplica?** En el contrato de trabajo de cada trabajador se indica cuál es el Convenio que se aplica en esa empresa. También se pueden usar estas páginas Web: [Página Web del Ministerio de Trabajo](#), [Página Web de "Noticias Jurídicas"](#), o usando el buscador de [Google](#) para localizar el Convenio aplicable.



- **El proceso de negociación de un convenio.** El proceso de negociación de un convenio colectivo sigue varias etapas. Resumidamente, estas etapas son las siguientes:
 - **Propuesta de negociación.** Una de las partes propone por escrito el inicio de la negociación.
 - **Respuesta.** La otra parte responde por escrito en el plazo de un mes.
 - **Constitución de la comisión negociadora.** Esta comisión, con representación equitativa de ambas partes, se constituye en un mes y define el calendario de negociación.
 - **Acuerdos.** Se negocian y acuerdan las condiciones, a veces utilizando medidas de presión como huelgas.
 - **Registro y publicación.** El convenio, una vez firmado, se presenta para su registro y se publica oficialmente, adquiriendo así validez.
- **Ámbitos de Aplicación del convenio.** El convenio colectivo se aplica dentro de ciertos ámbitos:
 - **Personal.** El convenio recoge a qué tipo de trabajadores afectan sus contenidos.
 - **Funcional.** Define el sector o empresa donde se aplica: sector metal, sanitario, etc.
 - **Territorial.** Indica la región geográfica de aplicación: nacional, autonómica, provincial o local.
 - **Temporal.** Establece la duración del convenio: un año, tres años, etc.
- **Modificación y no aplicación del convenio.** Bajo ciertas circunstancias, como dificultades económicas, una empresa puede acordar con los representantes de los trabajadores no aplicar ciertas disposiciones de un convenio vigente, previo acuerdo con la comisión paritaria del convenio.
- **Interpretación del convenio y resolución de conflictos.** La interpretación y aplicación de los convenios colectivos pueden generar conflictos, los cuales son resueltos por la **comisión paritaria**. Esta comisión paritaria está formada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios. Además, el convenio puede establecer procedimientos adicionales de resolución de conflictos como la mediación y el arbitraje.

5.9 LAS CONDICIONES LABORALES DEL CONVENIO: LA JORNADA

- **La jornada laboral** se define como el tiempo transcurrido desde que un trabajador llega a su lugar de trabajo hasta que lo abandona. La concreción de la jornada laboral se pacta en los convenios colectivos.
- **La distribución de la jornada laboral.** Existen dos tipos de distribución de la jornada:
 - a) **Distribución Regular de la jornada.** Tiene estas características:
 - **Duración máxima.** Su duración máxima es de 40 horas semanales de trabajo efectivo, en promedio anual. Las características principales son:
 - **Tope de trabajo diario.** No se pueden realizar más de 9 horas diarias de trabajo efectivo, salvo excepciones acordadas en convenios colectivos. Para menores de 18 años, el límite es de 8 horas diarias.
 - **Descanso entre jornadas.** Debe existir un mínimo de 12 horas de descanso entre el fin de una jornada y el comienzo de otra.
 - **Descanso mínimo semanal.** Se establece un descanso de al menos un día y medio ininterrumpido (dos días para menores).

- **Descanso mínimo dentro de la jornada.** Se tiene derecho al mismo si la jornada laboral supera las 6 horas seguidas, y será de 15 minutos como mínimo. Los menores de edad, si su jornada supera las 4,5 horas seguidas, tendrán 30 minutos.
- b) **Distribución Irregular de la jornada.** Permite la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, según lo estipulado en convenios colectivos o en un acuerdo de empresa. La empresa puede distribuir de manera irregular hasta el 10% de la jornada anual, respetando los descansos mínimos diarios y semanales ya vistos.
- **Las Horas Extraordinarias.** Las horas extraordinarias son aquellas que exceden la jornada laboral ordinaria. Existen 2 tipos de horas extras:
 - a) **Horas extras voluntarias.** El trabajador no está obligado a realizarlas.
 - b) **Horas extras obligatorias.** Estas horas se han pactado en convenios colectivos o contratos de trabajo. También existen horas extras obligatorias por fuerza mayor, que se utilizan para situaciones urgentes o extraordinarias dentro de la empresa.
- **Las características de las horas extras.** Básicamente, tienen estas características:
 - Las horas extras deben ser retribuidas como mínimo al valor de la hora ordinaria o ser compensadas, como mínimo, con descanso equivalente en los 4 meses siguientes a su realización.
 - El número máximo de horas extras es de 80 al año, excluyendo las de fuerza mayor o las compensadas con descansos retribuidos.
 - No pueden realizar horas extras los menores de 18 años, los trabajadores nocturnos, los contratados a tiempo parcial (salvo en casos de fuerza mayor), los que tengan contratos formativos, ni los trabajadores en situación de ERTE.
 - Es obligatorio que la empresa lleve un control por escrito de las horas extras realizadas.
- **El horario de trabajo.** El horario laboral, determinado por el empresario y fijado en el contrato de trabajo, regula la distribución de la jornada laboral a lo largo del día y la semana.
- **Los diferentes tipos de horarios.**
 - a) **Jornada partida.** Es aquella que está dividida por un descanso mínimo de una hora.
 - b) **Jornada continuada.** Es que se realiza sin interrupción, aunque si supera las seis horas, se debe incluir un descanso mínimo de 15 minutos.
- **Los dos tipos de horarios especiales.**
 - a) **Trabajo nocturno.** Es el realizado entre las 22:00 y las 6:00 horas. Los trabajadores nocturnos no pueden hacer más de 8 horas diarias de promedio en un periodo de 15 días y no pueden realizar horas extraordinarias salvo por fuerza mayor. Reciben una compensación específica, generalmente un plus de nocturnidad.
 - b) **Trabajo a turnos.** Consiste en trabajar en diferentes horarios durante un periodo determinado de días o semanas. Los trabajadores tienen derecho a un plus de turnicidad y a la elección de turno si cursan estudios regularmente.
- **El control de la Jornada Laboral.** Desde 2019, con la aprobación del RD-Ley 8/2019, todas las empresas están obligadas a llevar un registro diario del inicio y fin de la jornada de sus trabajadores. La normativa no especifica el método de control, dejando a las empresas y a los representantes de los trabajadores la tarea de acordar cómo se llevará a cabo. La empresa debe conservar durante 4 años todos estos datos.

- **Las reducciones de la jornada de trabajo.** Existen diversas situaciones que permiten la reducción de la jornada laboral, muchas de las cuales facilitan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Algunas de las más importantes son las siguientes:
 - **Reducción por guarda legal y cuidado de familiares.** Para el cuidado de menores de 12 años o personas discapacitadas. La reducción es de entre 1/8 y 1/2 de la jornada, con la consiguiente reducción proporcional del salario.
 - **Reducción por cuidado de lactantes.** Se aplica a ambos progenitores, si los dos trabajan, hasta que el hijo cumpla 9 meses. Puede consistir en reducir la jornada en media hora o ausentarse del trabajo durante una hora diaria.
 - **Reducción por nacimiento prematuro y hospitalización tras parto.** Los progenitores pueden reducir hasta dos horas diarias su jornada o ausentarse una hora diaria durante el tiempo que el recién nacido esté hospitalizado.
 - **Reducción por ERTE y fuerza mayor temporal.** Reducción temporal de entre un 10% y un 70% de la jornada por causas económicas, tecnológicas, organizativas, de producción o fuerza mayor temporal. El trabajador afectado podrá cobrar el desempleo por la parte de la jornada reducida.
 - **Reducción por víctima de violencia de género.** Para permitir la protección y asistencia social de la trabajadora afectada. Se disminuye proporcionalmente su salario.
 - **Reducción de jornada en sectores especiales.** Regulado para trabajos que presentan un riesgo para la salud, como minas, construcción o cámaras frigoríficas.

- **El calendario laboral.** Las empresas deben elaborar un documento anual que contendrá el horario laboral, los turnos, la distribución anual de los días de trabajo, los descansos entre jornadas, los días festivos, las vacaciones, etc. Este calendario se debe exponer en un lugar visible dentro del centro de trabajo.



5.10 LOS PERMISOS, LAS FIESTAS LABORALES Y LAS VACACIONES

- **Los permisos retribuidos.** Los trabajadores, con previo aviso y oportuna justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por parte de la empresa, en alguno de estos supuestos (los días de permiso se pueden ampliar por Convenio Colectivo):
 - Por matrimonio o registro de pareja de hecho: 15 días.
 - Por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días, o 4 días si se necesita desplazamiento.
 - Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, pareja de hecho, familiares de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, o cualquier otro conviviente: 5 días (novedad de 2023).
 - Por traslado de domicilio habitual: 1 día.
 - Para funciones sindicales: el número de horas dependerá del número de trabajadores de la empresa.
 - Para ejercer el voto en elecciones, asistir a juicio, asistir a exámenes: tiempo indispensable.
 - Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: tiempo indispensable.
 - Por lactancia de hijo menor de 9 meses: ya lo hemos visto en el apartado anterior.

- **Las fiestas laborales.** Los trabajadores tienen derecho a varios días festivos, retribuidos y no recuperables, que no pueden exceder de 14 al año. El calendario de fiestas se compone de:

- a) **Fiestas nacionales.** Existen 12 fiestas nacionales. Entre ellas se pueden señalar: 1 de Enero (Año Nuevo), 6 de Enero (Epifanía - Reyes), 1º de Mayo (Día del Trabajador), 12 de Octubre (Fiesta nacional de España), 6 de Diciembre (Día de la Constitución), 8 de Diciembre (Inmaculada Concepción), 25 de Diciembre (Navidad)...
- b) **Fiestas autonómicas.** Las Comunidades Autónomas pueden fijar 2 fiestas propias de su Comunidad, sustituyendo alguna de las anteriores (sólo aquéllas que sean sustituibles). En Asturias: el 8 de septiembre.
- c) **Fiestas locales:** los Ayuntamientos pueden fijar 2 al año. En el Ayuntamiento de existen las siguientes fiestas laborales:
.....

(Consulta por Internet esta información y completa las fiestas laborales de tu ayuntamiento)

- **Los nuevos permisos laborales de la Ley de Familias de 2023.** La llamada Ley de Familias, aprobada por Real Decreto-Ley 5/2023, ha incorporado nuevos permisos laborales para los trabajadores. Los cambios más relevantes introducidos por esta ley son:

- **Permiso especial por fuerza mayor de 4 días.** Los trabajadores tienen derecho a ausentarse del trabajo por causas imprevisibles de fuerza mayor (accidente, enfermedad...) cuando su presencia sea necesaria e inmediata por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes. Este permiso es retribuido y se podrá utilizar por horas o por días completos hasta sumar un total de 4 días de permiso al año.
- **Permiso para cuidado de personas de 5 días.** Como ya vimos, los trabajadores disponen de un permiso retribuido de 5 días para el cuidado del cónyuge, pareja de hecho, familiares de hasta el segundo grado o convivientes en el mismo domicilio familiar por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.
- **Permiso parental de 8 semanas.** Las personas trabajadoras tienen derecho a un permiso no retribuido de 8 semanas para el cuidado de sus hijos o menores acogidos por tiempo superior a 1 año, hasta que dicho menor cumpla los 8 años. Este permiso podrá ser continuo (8 semanas seguidas) o discontinuo (por semanas alternas) y podrá disfrutarse a tiempo completo o tiempo parcial.
- **Mejora del derecho de adaptación de jornada por conciliación.** No se trata propiamente de un permiso, pero se ha mejorado la adaptación de la jornada laboral por conciliación familiar, con estas modificaciones:
 - Se amplía este derecho de conciliación a trabajadores con hijos mayores de 12 años que necesiten cuidados.
 - Se amplía el derecho para que los trabajadores cuiden a su cónyuge, pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta segundo grado y otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio y no puedan valerse por sí mismas.
 - La duración del proceso de negociación de la conciliación, entre trabajador y empresa, se reduce hasta los 15 días.

- **Las vacaciones.** Todos los trabajadores tiene derecho a un periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica. Su duración mínima será de 30 días naturales, que pueden ser mejorados por Convenio Colectivo o contrato de trabajo.
 - Este periodo se reducirá proporcionalmente si el trabajador no ha trabajado durante todo el año.
 - Las vacaciones no son acumulables de un año para otro, y deben de disfrutarse dentro del año natural.
- **Determinación del periodo de disfrute.** Las fechas de disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, respetando lo establecido en el Convenio Colectivo aplicable. En caso de desacuerdo con las fechas, serán los Tribunales de lo Social los que lo fijen. El trabajador tiene derecho a conocer su periodo de disfrute con al menos dos meses de antelación.
- **Retribución.** La retribución de las vacaciones será la que se cobre en un mes normal por conceptos salariales.
- **Vacaciones e Incapacidad temporal.** Si una vez comenzado el disfrute de las vacaciones, el trabajador cae en una incapacidad temporal, no se interrumpe su cómputo (salvo que así lo establezca el Convenio Colectivo aplicable a la empresa).
- **Excepciones.** Sólo existe dos supuestos donde las vacaciones pueden sustituirse por compensación económica: si se extingue el contrato sin haberlas disfrutado; o para trabajadores contratados por periodos inferiores a un año, y no hayan podido disfrutar de las mismas. En ambos casos se percibirá en el finiquito la parte proporcional que le corresponda por las mismas.

