

SERIE FUTURO

**GS**

GRADO  
SUPERIOR

by: Levis

# FOL

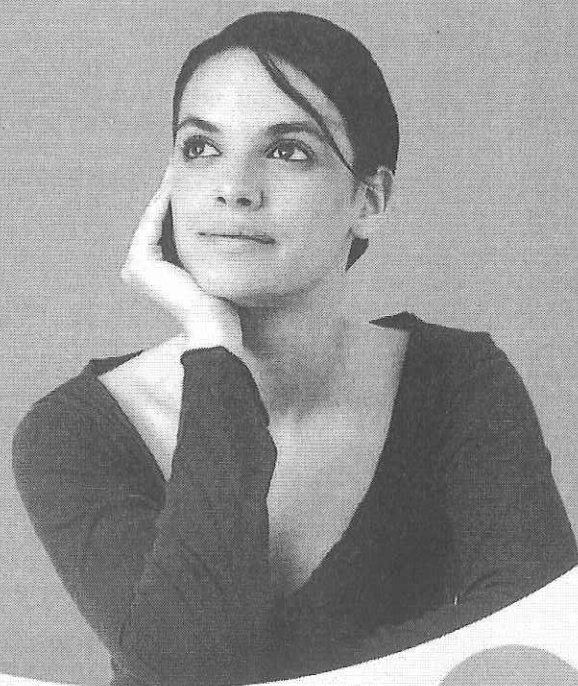
## Formación y Orientación Laboral

**Anxo Penalonga**

**Celia Sáenz**

**Antonio Nieto**







**Alejandro Penalonga**















incluye  
**DVD**  
con programa  
de nóminas

**Santillana** Formación Profesional

Mil Gracias a "Fernando"

UNIDAD	GONTENIDOS	APRENDIZAJES	MATERIAL DE APOYO
1. El Derecho del Trabajo	1. El Derecho	14	<p><b>En el libro</b> </p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La gaceta laboral: «El TC ampara a una embarazada que fue despedida sin comunicar su estado a la empresa». 13</li> <li>Proyecto final: Cómo consultar la normativa. 31</li> <li>Recursos laborales: Precisiones de Derecho Constitucional. 33.</li> </ul> <p><b>En el DVD</b> </p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Constitución de 1978.</li> <li>Estatuto de los Trabajadores.</li> <li>Libro verde del Derecho Laboral para el siglo XXI.</li> <li>Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.</li> <li>Casos prácticos resueltos.</li> </ul>
	2. El Derecho Laboral	18	
2. El contrato de trabajo	1. El contrato de trabajo	40	<p><b>En el libro</b> </p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La gaceta laboral: «La Televisión de Galicia condenada por cesión ilegal y contratación fraudulenta». 39</li> <li>Proyecto final: Modalidades de contratación. 61</li> <li>Recursos laborales: Control sindical en materia de contratos. 63</li> </ul> <p><b>En el DVD</b> </p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Características y modelos oficiales de los contratos de trabajo vigentes.</li> <li>Caso práctico resuelto.</li> </ul>
	2. Tipos de contrato	45	
3. El tiempo de trabajo y su retribución	1. La jornada de trabajo y los descansos	70	<p><b>En el libro</b> </p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La gaceta laboral: «Un juez reconoce el derecho de una madre trabajadora a elegir el horario de su jornada laboral». 69</li> <li>Proyecto final: Yo... y mis circunstancias. 85</li> <li>Recursos laborales: La ley para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. 87</li> </ul> <p><b>En el DVD</b> </p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tablas de costes salariales.</li> <li>Salarios mínimos en Europa (2008).</li> </ul>
	2. El trabajo nocturno y a turnos	75	
	3. El calendario laboral	77	
	4. Los permisos retribuidos	80	
	5. El salario	81	

UNIDAD	CONTENIDOS	APRENDIZAJES	MATERIAL DE APOYO
4. La nómina	1. El recibo de salarios 94	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar las partes de la nómina.</li> </ul>	<b>En el libro</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>La gaceta laboral: «Denuncian retraso de seis meses en el pago de las dietas». 93</li> <li>Proyecto final: Confecciona la nómina. 109</li> <li>Recursos laborales: Nómina a tiempo parcial y con horas extraordinarias. 111</li> </ul> <b>En el DVD</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>Modelo de nómina aprobado por el Ministerio de Trabajo.</li> </ul>
	2. Los devengos de la nómina 94	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diferenciar los devengos en atención a su naturaleza salarial y no salarial.</li> <li>Aplicar las deducciones salariales.</li> </ul>	
	3. Las deducciones salariales 99	<ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar las bases de cotización a la Seguridad Social y las bases sujetas a IRPF.</li> <li>Confeccionar la nómina.</li> </ul>	
5. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.	1. La modificación del contrato 118	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diferenciar los supuestos de modificación y suspensión de la relación laboral.</li> </ul>	<b>En el libro</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>La gaceta laboral: «El TSJC valida el despido de un trabajador por jugar con el ordenador». 117</li> <li>Proyecto final: Finiquito e indemnización. 133</li> <li>Recursos laborales: Nómina de un despido por causas objetivas. 135</li> </ul> <b>En el DVD</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>Guía de condiciones de trabajo del Programa de Emancipación Joven.</li> <li>Guía del Ministerio de Trabajo e Inmigración sobre la suspensión y extinción del contrato de trabajo.</li> <li>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</li> <li>Casos prácticos resueltos.</li> </ul>
	2. La suspensión del contrato de trabajo 122	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar y distinguir las causas por las que se puede producir la finalización de un contrato de trabajo.</li> </ul>	
	3. La extinción del contrato de trabajo 126	<ul style="list-style-type: none"> <li>Distinguir las modalidades de despido.</li> <li>Ejercer las acciones legales oportunas en caso de disconformidad con lo alegado por el empresario.</li> </ul>	
6. Los representantes de los trabajadores	1. La libertad sindical 142	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocer las formas de representación de los trabajadores en la empresa.</li> </ul>	<b>En el libro</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>La gaceta laboral: «Espiar a los representantes de los trabajadores vulnera la libertad sindical». 141</li> <li>Proyecto final: Un convenio de empresa. 157</li> <li>Recursos laborales: Nómina de un mes con huelga. 159</li> </ul> <b>En el DVD</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>Ley Orgánica de Libertad Sindical.</li> <li>Guías sobre conflicto y negociación colectiva.</li> </ul>
	2. La negociación colectiva 149	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar las funciones y garantías de los representantes de los trabajadores.</li> </ul>	
	3. El conflicto colectivo 152	<ul style="list-style-type: none"> <li>Distinguir los distintos tipos de acuerdo de la negociación colectiva.</li> <li>Identificar los contenidos y el proceso de negociación de un convenio.</li> <li>Explicar en qué consisten las medidas de conflicto colectivo, así como los procedimientos para llevarlas a la práctica, con especial atención a la huelga y al cierre patronal.</li> <li>Diferenciar las formas de resolución extrajudicial.</li> </ul>	

UNIDAD	CONTENIDOS	APRENDIZAJES	MATERIAL DE APOYO
<b>7.</b> La Seguridad Social y sus prestaciones	1. La Seguridad Social 166	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entender el sistema español de Seguridad Social y sus diferentes regímenes.</li> </ul>	<b>En el libro</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>La gaceta laboral: «El Pacto de Toledo se enfrenta a una nueva revisión»... 165</li> <li>Proyecto final: Prestaciones de la Seguridad Social. 183</li> <li>Recursos laborales: Nómina de un mes de baja por enfermedad. 185</li> </ul> <b>En el DVD</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>Esquema de obtención del número de la Seguridad Social.</li> <li>Guías del INEM sobre las prestaciones por desempleo.</li> <li>Modelo de solicitud de afiliación a la Seguridad Social.</li> <li>Guía de capitalización o pago único de la prestación por desempleo.</li> <li>Modelos de documentos de cotización del régimen general de la Seguridad Social.</li> <li>Caso práctico resuelto.</li> </ul>
	2. La acción protectora de la Seguridad Social 171	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocer las obligaciones de empresas y autónomos relacionadas con su afiliación, así como con la contratación de trabajadores.</li> <li>Identificar las principales características de las prestaciones de la modalidad contributiva.</li> <li>Realizar el cálculo de las prestaciones contributivas.</li> </ul>	
<b>8.</b> El trabajo en equipo	1. El equipo de trabajo 192	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aplicar las estrategias del trabajo en equipo para la consecución de los objetivos de la organización.</li> </ul>	<b>En el libro</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>La gaceta laboral: «El reconocimiento por un trabajo bien hecho»... 191</li> <li>Proyecto final: El equipo Delta. 211</li> <li>Recursos laborales: Problemas y decisiones. 213</li> </ul> <b>En el DVD</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>«Integrarse sin fracasar en el intento».</li> <li>«Cómo el liderazgo retiene el talento».</li> <li>Ficha de evaluación de equipos de trabajo.</li> </ul>
	2. Las técnicas de dinámica de grupos 199	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utilizar la reunión como herramienta de trabajo.</li> </ul>	
	3. Las reuniones de trabajo 202	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocer las características de los conflictos, así como los métodos para su resolución.</li> </ul>	
	4. El conflicto y sus elementos 204	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utilizar la negociación para resolver los conflictos que puedan producirse en el seno del equipo de trabajo.</li> </ul>	
	5. La negociación 207		
<b>9.</b> El proyecto profesional y la búsqueda de empleo	1. El proyecto profesional 220	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valorar la formación permanente como factor clave para la empleabilidad.</li> </ul>	<b>En el libro</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>La gaceta laboral: «Serenos de Gijón ofrece trabajo y seguridad a los ciudadanos»... 219</li> <li>Proyecto final: Búsqueda de trabajo en grupo. 243</li> <li>Recursos laborales: Preguntas frecuentes en una entrevista de selección 245</li> </ul> <b>En el DVD</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>Documentos de la red EURES: pasaporte de lenguas y CV Europass.</li> <li>Guías del Programa de Emancipación Joven sobre la búsqueda de empleo.</li> <li>Plantillas de CV.</li> <li>Ficha de autoconocimiento.</li> </ul>
	2. El mercado de trabajo 226	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar el itinerario formativo y profesional más apropiado.</li> </ul>	
	3. La búsqueda de empleo 229	<ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar las aptitudes y actitudes asociadas al perfil del título.</li> </ul>	
	4. El empleo en la administración pública 233	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar los principales yacimientos de empleo.</li> </ul>	
	5. La carta de presentación y el currículum vitae 234	<ul style="list-style-type: none"> <li>Buscar empleo de manera eficaz.</li> </ul>	
	6. Las pruebas y entrevistas de selección 237	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hallar alternativas de empleo en la administración pública.</li> </ul>	
	7. El trabajo en Europa 240		

UNIDAD	CONTENIDOS	APRENDIZAJES	MATERIAL DE APOYO
<b>10.</b> La prevención de riesgos laborales	1. Salud y trabajo	252	<p><b>En el libro</b> </p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La gaceta laboral: «El incumplimiento de las obligaciones de prevención de riesgos laborales es motivo de despido». 251</li> <li>• Proyecto final: La eventualidad de un embarazo. 271</li> <li>• Recursos laborales: La organización del trabajo. 273</li> </ul> <p><b>En el DVD</b> </p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley de Prevención de Riesgos Laborales.</li> <li>• Guías de prevención de riesgos.</li> <li>• La salud laboral de las mujeres.</li> <li>• Plan de prevención.</li> </ul>
	2. La acción preventiva en la empresa	260	
	3. Organismos públicos competentes	266	
	4. Derechos y deberes en materia preventiva	267	
<b>11.</b> El análisis de riesgos laborales	1. Prevención y protección	280	<p><b>En el libro</b> </p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La gaceta laboral: «Condenados cinco trabajadores por la muerte de un empleado de una subcontrata». 279</li> <li>• Proyecto final: Equipos de protección individual. 303</li> <li>• Recursos laborales: Orden y limpieza en el lugar de trabajo. 305</li> </ul> <p><b>En el DVD</b> </p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trastornos músculo-esqueléticos.</li> <li>• La manipulación manual de cargas.</li> <li>• Señalización de seguridad y salud en el trabajo.</li> </ul>
	2. La seguridad en el trabajo	281	
	3. La higiene en el medio ambiente laboral	289	
	4. Ergonomía y psicología	297	
<b>12.</b> Emergencias, actuación en caso de accidente y primeros auxilios	1. Las situaciones de emergencia	312	<p><b>En el libro</b> </p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La gaceta laboral: «El <i>mobbing</i> es un accidente de trabajo y se puede prevenir». 311</li> <li>• Proyecto final: Plan de evacuación de centros docentes. 332</li> <li>• Recursos laborales: Pantallas de visualización de datos. 335</li> </ul> <p><b>En el DVD</b> </p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ficha de actuación en caso de accidentes, del INSHT.</li> <li>• Carpeta de documentos sobre actuación en casos de emergencia.</li> </ul>
	2. Actuaciones en caso de accidente	316	
	3. Los índices estadísticos de siniestralidad	321	
	4. Los primeros auxilios en la empresa	323	
	5. La aplicación de los primeros auxilios	324	

# 1

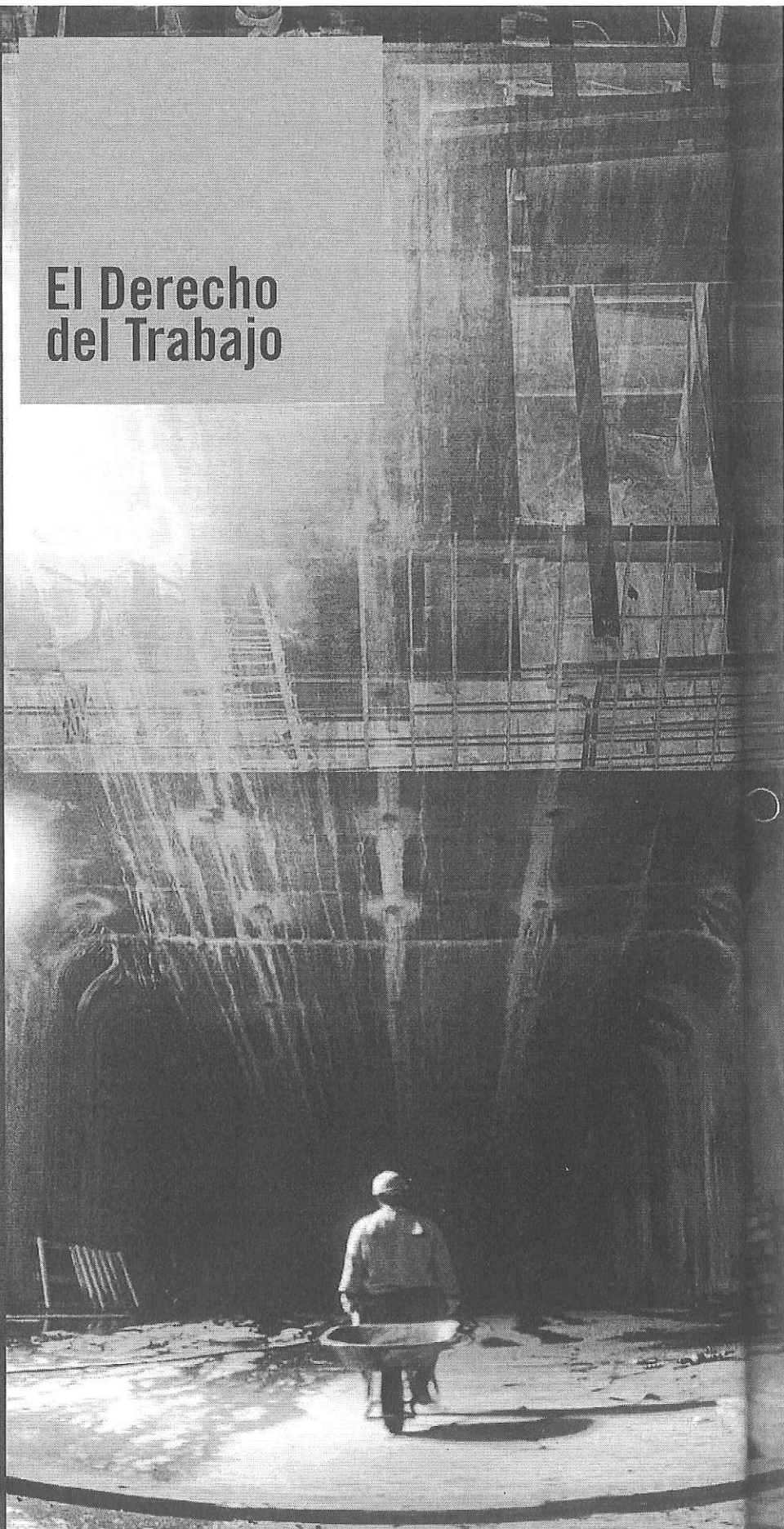
## El Derecho del Trabajo

### Para ser capaz de:

- Comprender la importancia del Derecho como elemento regulador de la convivencia.
- Identificar y jerarquizar las leyes.
- Diferenciar las distintas relaciones de trabajo.
- Conocer los derechos y deberes de la relación laboral.
- Consultar de manera eficaz la normativa existente.

### Necesitarás familiarizarte con:

- El Derecho.
- Las leyes, costumbres y principios generales del Derecho.
- El Derecho Laboral.
- La administración y jurisdicción social.
- Los principios del Derecho del Trabajo.
- Los deberes y derechos de las relaciones laborales.
- Las relaciones laborales, laborales especiales y no laborales.



## ► El TC ampara a una embarazada que fue despedida sin comunicar su estado a la empresa

El Tribunal Constitucional decreta la nulidad del despido y rechaza la pretensión de la empresa de considerarlo improcedente, porque la trabajadora no había comunicado que estaba embarazada.

**Madrid.** Se trata de la primera vez que el Tribunal Constitucional avala la nulidad de un despido sin que la trabajadora haya comunicado su embarazo a la empresa, ya que hasta ahora la doctrina del TC consideraba necesario que el empresario tuviera conocimiento del embarazo para probar que se habían vulnerado derechos fundamentales.

La sentencia del TC advierte de que el Estatuto de los Trabajadores no obliga a que haya conocimiento previo para declarar la nulidad de un despido durante un embarazo. Y mucho menos obliga a la trabajadora a notificar su estado para que se le reconozcan sus derechos.

### La empresa había reconocido la improcedencia del despido

La demandante empezó en 1997 a trabajar para la Asociación Provincial del Metal de Badajoz hasta que fue despedida en 2004. Las razones que alegó la empresa fueron la imposibilidad de mantener su puesto de trabajo por el encarecimiento y la innecesariedad del mismo.

Ya en el momento del despido, la empresa reconoció su improcedencia y ofreció la correspondiente indemnización legal. Sin embargo, la trabajadora recurrió a los tribunales para que se declarara la nulidad del despido por haberse producido durante el embarazo.

Si bien la empresa alegó que la mujer no había comunicado en ningún momento su embarazo, ella dijo que su estado pudo ser percibido por todo el personal en una comida de Navidad que se celebró cuando ya estaba de cuatro meses.

### El embarazo, un hecho íntimo

El TC considera legítimo que la trabajadora quisiera mantener el hecho «fuera del conocimiento de los demás y, en particular, de la empresa, por múltiples razones, incluida la del deseo de preservar un puesto de trabajo que puede entender amenazado como consecuencia del embarazo».

FUENTE: Adaptado de una noticia de la Agencia EFE publicada el 29 de julio de 2008

1. ¿Por qué es el Tribunal Constitucional quien se pronuncia si existen tribunales específicos para juzgar los conflictos laborales?
2. ¿Cómo definirías el Estatuto de los Trabajadores?
3. ¿Por qué crees que la trabajadora no acepta el despido a pesar de que se le admite que es improcedente?
4. ¿Qué crees que explica el plazo de 4 años que hay entre la demanda de la trabajadora y la sentencia del Tribunal Constitucional?

# 1 El Derecho

El Derecho es el conjunto de normas jurídicas que regulan la convivencia de los miembros de una comunidad.

Los poderes públicos crean, aplican y velan por el cumplimiento de las normas jurídicas.

## Atención

El poder judicial no debe representar los intereses de ningún partido político, sino que debe ser independiente e imparcial.

Las fuentes del Derecho son las reglas en las que se apoya el ordenamiento jurídico.

Hoy día, los derechos de los trabajadores son incluidos en la legislación de los países más desarrollados. En España tienen su base en el Estatuto de los Trabajadores. Antes de profundizar en el mismo, y a propósito de cierta terminología propia del mundo del Derecho que emplearemos en lo sucesivo, es obligado hablar sobre la configuración y características del ordenamiento jurídico español.

## 1.1. Los poderes públicos

La creación de las normas jurídicas, así como la aplicación y vigilancia de las mismas, corresponde a los poderes públicos:

- **Poder legislativo:** el Senado y el Congreso de los Diputados (denominados en conjunto Cortes Generales) son los encargados de redactar y aprobar las leyes, respectivamente, en el ámbito estatal. En el nivel autonómico, este poder está representado por las asambleas legislativas.
- **Poder ejecutivo:** la aplicación de las leyes dictadas por el poder legislativo es competencia del Gobierno (también denominado Ejecutivo), los ministerios y los órganos de gobierno de las comunidades autónomas.
- **Poder judicial:** los tribunales de justicia resuelven los posibles problemas y reclamaciones que se puedan plantear por el incumplimiento o interpretación de las normas jurídicas.

La división o separación de poderes es el sistema que asigna las funciones legislativa, ejecutiva y judicial a poderes independientes para controlar y fijar un equilibrio entre el poder del Estado y los derechos del ciudadano.

Mediante sufragio universal, y de acuerdo con la Ley de Partidos Políticos, los ciudadanos eligen a sus representantes en el poder legislativo, los cuales eligen a su vez al poder ejecutivo.

A diferencia de los poderes legislativo y ejecutivo, vinculados a los partidos políticos a los que pertenecen, el poder judicial no debe tener filiación política alguna para garantizar así su independencia e imparcialidad al interpretar y aplicar la ley.

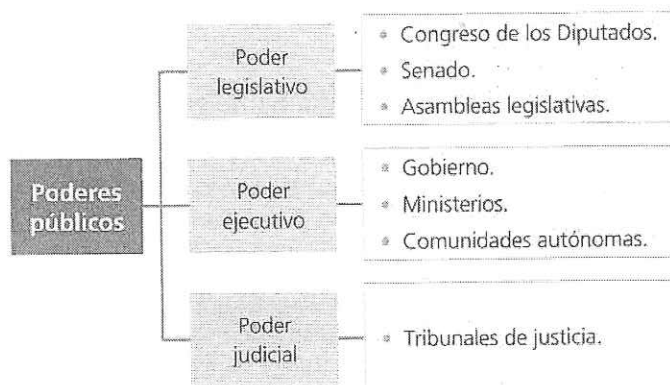


Fig. 1.2. Esta separación de funciones se conoce como división de poderes y fue establecida por los sistemas parlamentarios del siglo XVIII para evitar que las monarquías absolutistas pudieran volver a tener un control total sobre la sociedad.

## 1.2. Fuentes del Derecho

Los poderes públicos y la propia sociedad crean las normas jurídicas y estas se manifiestan de diferentes formas. Por orden de importancia, estas formas son:

- 1.º **Las leyes:** normas jurídicas escritas, a las que se da difusión en boletines oficiales (estatales, provinciales, autonómicos, etc., dependiendo de su ámbito territorial) para que todos los ciudadanos puedan conocerlas por sí mismos.



2.º La **costumbre**: a diferencia de las leyes, la costumbre es una norma jurídica no escrita. Se trata de una conducta que la sociedad asume de manera continuada en el tiempo y por tradición, y que acaba convirtiéndose en norma. Solo rige en ausencia de ley aplicable, siempre que no sea contraria a la moral y al orden público y, además, resulte probada.

3.º Los **principios generales del Derecho**: son el alma del Derecho, una serie de reglas que expresan las creencias y convicciones de la sociedad y que están presentes en mayor o menor medida en todas las leyes y costumbres.

**Ejemplo** ▶ Un principio general es el de buena fe, según el cual reciben mejor trato de las leyes quienes hayan actuado de buena fe que quienes hayan obrado con mala intención. Otro principio general es el de debido proceso, según el cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, como ser oído por el juez, cuya intención es asegurar un proceso justo. ◀



**Fig. 1.3.** Normativa jurídica por orden de importancia. Por sorprendente que pueda parecer, en la civilización romana prevalcía la costumbre sobre la ley. Hoy día, cuando la mayoría de la gente sabe leer y escribir, resulta lógico que las organizaciones políticas otorguen la máxima jerarquía a las normas jurídicas escritas.

### 1.3. Las leyes

Entendemos por ley toda norma jurídica escrita. No todas las leyes son igual de importantes. De igual forma que la ley prima sobre la costumbre y los principios generales, hay leyes que prevalecen sobre otras leyes.

De mayor a menor importancia, y según la materia que regulan, las leyes se ordenan en tres grupos: leyes básicas, normas con rango de ley y reglamentos.

#### A. Leyes básicas

Este grupo de leyes, las más importantes del sistema legal, son aprobadas, modificadas y derogadas por las Cortes Generales:

• **Constitución**: es la columna vertebral del ordenamiento jurídico español, la norma suprema que debe respetar cualquier otra ley. También denominada Carta Magna, la Constitución se estructura en dos partes claramente diferenciadas en cuanto a su contenido: por un lado, los principios, deberes y derechos del Estado y del individuo; y, por otro, los principios rectores de la política económica y social del Estado (ver tabla 1.1).

**Ejemplo** ▶ La dignidad es un derecho fundamental garantizado por la Constitución en su artículo 10.◀

- Mantener un régimen público de Seguridad Social.
- Velar por la seguridad e higiene en el trabajo.
- Garantizar el descanso necesario y las vacaciones retribuidas.
- Fomentar la formación y readaptación profesional.
- Realizar políticas orientadas al pleno empleo.

**Tabla 1.1.** Principios rectores de la política económica y social. En su afán por proteger a los trabajadores, la Constitución establece, mediante los principios rectores, las bases de actuación en materia laboral de los distintos Gobiernos.

En España, las fuentes legales son las leyes, las normas con rango de ley y los reglamentos.

Las leyes básicas son la Constitución, las leyes orgánicas y las leyes ordinarias.

En el DVD podrás encontrar el texto completo de la Constitución española.

El Gobierno también puede legislar mediante Reales Decretos Legislativos y Reales Decretos-Leyes.

- **Leyes orgánicas:** son las leyes relativas al desarrollo de los derechos fundamentales y libertades públicas, las que aprueben los estatutos de autonomía, el régimen electoral general, las leyes de educación y cualquier otra que prevea la Constitución.
- **Leyes ordinarias:** regulan las restantes materias, es decir, todas aquellas de las que no se ocupan las leyes orgánicas. Son las más numerosas y van desde la ley del ruido hasta la de la publicidad, pasando por las de residuos, de sociedades limitadas, la hipotecaria, etc.

La especial protección que otorga la Constitución a los derechos fundamentales y las libertades públicas hace que sea necesario un mayor consenso en el Congreso de los Diputados para modificar las leyes orgánicas que para las leyes ordinarias.

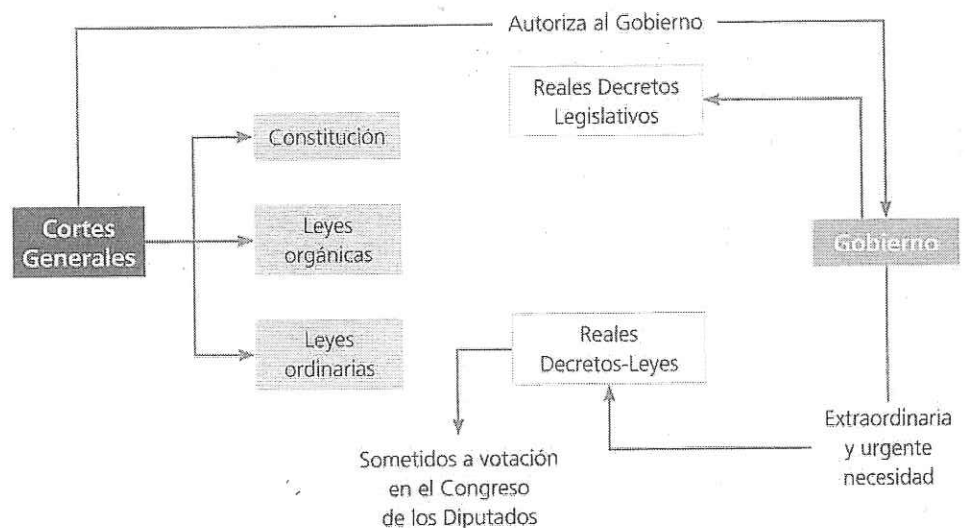
El desarrollo o modificación de una ley orgánica, y por tanto de un derecho fundamental o libertad pública, requiere su aprobación por mayoría absoluta en el Congreso de los Diputados; mientras que para desarrollar o modificar una ley ordinaria solo se requiere una mayoría simple.

## B. Normas con rango de ley

Aunque el Gobierno es el encargado de aplicar las leyes previamente aprobadas por las Cortes Generales, también puede crear normas que, a todos los efectos, tendrán la misma validez que las leyes aprobadas por el Congreso de los Diputados y el Senado. Este tipo de normas son conocidas como normas con rango de ley.

- **Reales Decretos Legislativos:** son normas con rango de ley que el Gobierno elabora cuando así lo autorizan las Cortes.
- **Reales Decretos-Leyes:** a veces, y ante situaciones extraordinarias, no hay tiempo para que las Cortes redacten y aprueben una ley, por lo que es el Gobierno quien debe dar el primer paso. Los Reales Decretos-Leyes son normas con rango de ley dictadas por el Ejecutivo en caso de extraordinaria y urgente necesidad y que en un plazo máximo de 30 días tienen que ser sometidas a votación en el Congreso de los Diputados.

**Ejemplo** ► Pueden ser objeto de regulación mediante Real Decreto-Ley el abastecimiento de poblaciones afectadas por una sequía o las medidas de choque para superar una crisis económica.◀



**Fig. 1.4.** Las Cortes Generales se encargan de la aprobación de las leyes orgánicas y las leyes ordinarias, del mismo modo que aprobaron la Constitución. Las Cortes pueden también autorizar al Gobierno a legislar por medio de Reales Decretos Legislativos y Reales Decretos-Leyes.

## C. Reglamentos

Son normas que desarrollan el contenido de las leyes o que regulan temas de menor importancia que estas. Según el organismo emisor, podemos distinguir:

- **Reales Decretos:** reglamentos aprobados por el Consejo de Ministros o el Gobierno en pleno. No han de ser confundidos con las normas con rango de ley.

**Ejemplo** ► El Estatuto de los Trabajadores, que es un Real Decreto Legislativo, establece que el trabajador debe ser informado de los elementos esenciales del contrato de trabajo. La forma en que debe ser realizada esa comunicación por parte del empresario se establece en los RD 1659/1998 y 1424/2002. ◀

- **Órdenes ministeriales:** reglamentos aprobados por un ministro.
- **Órdenes de las comisiones delegadas del Gobierno:** reglamentos que regulan materias que afectan a varios ministerios.
- **Resoluciones:** normas dictadas por las direcciones generales, departamentos en los que se subdividen los **ministerios**.

Además, las leyes del ordenamiento jurídico interno de cualquier nación se enriquecen con tratados o convenios internacionales. En el caso de España, y tal como veremos posteriormente, es muy importante su pertenencia a la Unión Europea (UE).

La importancia de la Constitución radica en que marca la pauta a todos los Gobiernos. Por un lado, deben respetar los derechos que establece; y, por otro, han de seguir los principios de actuación que fija en materia económica y social.

### Caso práctico

1

### La libertad sindical

- El artículo 28.1 de la Constitución establece la libertad sindical como el derecho de los trabajadores a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección. ¿Qué tipo de ley debería desarrollar este derecho?

#### Solución:

Como se trata de un derecho fundamental, es merecedor del nivel superior de protección y garantía de los derechos constitucionales, de tal forma que debe ser desarrollado por una ley orgánica. La Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical (LOLS) fue aprobada por mayoría absoluta en el Congreso de los Diputados el 2 de agosto de 1985.

La denominación de las leyes proporciona información sobre su nacimiento y categoría. La LOLS es una ley orgánica (LO), la undécima de las aprobadas en 1985 (11/1985).

### Comprueba tus conocimientos

1. ¿En qué se parecen y diferencian las leyes y las costumbres?
2. ¿Por qué una ley orgánica requiere mayoría absoluta para ser modificada mientras que una ordinaria solo precisa mayoría simple?
3. ¿Qué diferencia un Real Decreto Legislativo de un Real Decreto?

Mientras que el Gobierno aplica las leyes que las Cortes elaboran y aprueban, los reglamentos detallan la forma en la que se van a desarrollar y aplicar esas leyes.

### Glosario

Los distintos **ministerios** son una división del poder del Gobierno en funciones públicas afines: Justicia, Educación, Defensa...

### Atención

Castor Badiela, propietario de una bodega en Madrid, mostró su malestar por tener que pagar el jornal del domingo a sus empleados. Era un lunes de 1904 y el día anterior la mayoría de los españoles habían guardado, por primera vez en la historia, el descanso dominical. Hoy día nos parecen normales muchas cuestiones laborales que hace años eran impensables.

El Derecho Laboral regula las relaciones individuales y colectivas entre trabajadores y empresarios.

No todos los convenios, tratados y leyes tienen la misma importancia. La jerarquía del Derecho Laboral es la organización de toda la normativa laboral por orden de importancia.

## 2 El Derecho Laboral

A lo largo de la historia, el Derecho se ha especializado en todas las materias que han precisado de regulación en las sociedades: relaciones entre personas (civil), actividades empresariales (mercantil), derechos fundamentales (constitucional) y las relaciones entre empresarios y trabajadores (laboral), por mencionar solo unas pocas.

El Derecho Laboral nació en el siglo XIX como respuesta del Estado a la dureza de las condiciones de trabajo de la era industrial y a las reclamaciones de los entonces ilegales sindicatos y partidos políticos del movimiento obrero.

Debido a esta tendencia de los trabajadores a asociarse para defender sus derechos, se habla de dos relaciones reguladas:

- La individual, entre trabajador y empresario.
- La colectiva, entre representantes de los trabajadores y empresarios o sus representantes.

No obstante, antes de continuar debemos precisar a qué tipo de relaciones laborales nos referimos, porque no todos los trabajos tienen las mismas características. En la actualidad, empleamos el término «trabajo» para referirnos a la actividad que reúne las siguientes características:

- Personal: debe ser realizado por la persona contratada para ello. No se admite que el trabajador delegue su realización en otra persona.
- Voluntaria: no es una relación obligatoria ni forzada.
- Por cuenta ajena: el fruto o producto del trabajo no pertenece al trabajador, sino a la persona que contrata (empresario).
- Dependiente: el trabajador se encuentra bajo la disciplina y dirección del empresario.
- Retribuida: a cambio del trabajo realizado, el trabajador recibe un salario.

El Derecho Laboral regula las relaciones individuales y colectivas que tienen su origen en el trabajo prestado de forma personal, voluntaria, por cuenta ajena y que es retribuido bajo la dependencia de un empresario.

### 2.1. Jerarquía en el Derecho Laboral

La mayoría de los países recogen en su legislación los derechos de los trabajadores al tiempo que regulan la relación laboral. Algunos han ido más allá, estableciendo alianzas y firmando convenios que tienen repercusiones en sus propias leyes.

**Ejemplo** ► España pertenece a la Unión Europea y a la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El Derecho español incorpora por esta razón los tratados y convenios acordados en el seno de estas organizaciones. ◀

El marco del ordenamiento jurídico español en materia laboral queda configurado como sigue, por orden de importancia:

- 1.º Derecho Comunitario Europeo: en 1986, año de la adhesión española a la Comunidad Económica Europea, fue necesario modificar la Constitución para que las disposiciones comunitarias pudieran ser aplicables en territorio español sin tener que ser aprobadas previamente por los poderes públicos españoles. Las disposiciones normativas más importantes son:
  - Los Reglamentos: son obligatorios y directamente aplicables en los Estados miembros desde su publicación en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas (DOCE).

- Las Directivas: son obligatorias respecto a los resultados que se deben alcanzar, pero dejan libertad a los Estados sobre la forma y medios para lograrlos.

En el nivel comunitario, la *Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea*, del año 2000, es el principal referente laboral. Además de una prohibición expresa del trabajo infantil, incluye los siguientes derechos de los trabajadores: integración social y profesional de las personas con discapacidad, igualdad entre hombres y mujeres en materia de empleo, información y consulta de los trabajadores en la empresa, protección en caso de despido injustificado, a la negociación y la acción colectiva, a condiciones de trabajo justas y equitativas, a la conciliación de la vida familiar y laboral y a recibir protección social, entre otros.

2.º La Constitución Española, que establece los derechos fundamentales que asisten a cualquier trabajador en materia laboral.

Derechos fundamentales	No discriminación (art. 14)	No es un derecho laboral propiamente dicho, pero dada la naturaleza de las relaciones de trabajo puede entenderse como tal. Se refiere a la discriminación por razón de sexo; raza, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social.
	Reunión (art. 21.1)	Un ejemplo del ejercicio de este derecho son las concentraciones de trabajadores.
	Libre sindicación (art. 28.1)	Todo el mundo es libre para fundar un sindicato y tiene derecho a afiliarse libremente a un sindicato o no afiliarse a ninguno.
	Huelga (art. 28.2)	Los trabajadores tienen derecho a tomar medidas de presión colectivamente para la defensa de sus intereses.
Derechos y libertades de los ciudadanos	Trabajo y libre elección de profesión (art. 35.1)	Nadie puede ser obligado contra su voluntad a decidir el trabajo o profesión que va a desempeñar.
	Negociación colectiva (art. 37.1)	Los trabajadores pueden establecer las condiciones de trabajo mediante la negociación entre sus representantes y el empresario.
	Adopción de medidas de conflicto colectivo (art. 37.2)	Aparte de la huelga, los trabajadores pueden adoptar otras medidas para defender sus intereses laborales.
	Participación en la empresa (art. 129.2)	Los trabajadores tienen derecho a participar en los órganos de representación.

Tabla 1.2. Contenido laboral de la Constitución. Los derechos fundamentales se desarrollan mediante leyes orgánicas, mientras que para los restantes se recurre a leyes ordinarias.

#### Atención

Cualquier tratado internacional firmado por España debe respetar los derechos fundamentales y las libertades básicas del Derecho español. Si no fuera así podría ser declarado nulo o inconstitucional. A pesar de todo, a veces ha sido necesario modificar las leyes españolas en concordancia con lo pactado en el nivel internacional.



Los convenios de la OIT son un referente en la lucha por lograr condiciones de trabajo dignas en todo el mundo. Puedes consultar más información sobre sus iniciativas en su portal web (<http://www.ilo.org>).

#### Atención

El Estatuto de los Trabajadores, aprobado en 1985, ha sido modificado en varias ocasiones a lo largo de sus primeros 30 años de vigencia para adaptarlo a las necesidades de la sociedad y del mercado laboral. Por ejemplo, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, introdujo cambios para proteger los derechos laborales de las víctimas de la violencia de género.



**Fig. 1.5.** Parlamento europeo. Hoy en día, cuando la mayoría de los derechos de los trabajadores son un hecho en la UE, los Estados que la forman dirigen sus esfuerzos a conciliar la legislación social comunitaria con sus respectivas políticas de empleo.

**3.º Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y tratados internacionales:** su objetivo principal es armonizar las condiciones de trabajo en las naciones que los suscriben.

Ambos forman parte de lo que se denomina **Derecho Internacional**, que para ser aplicable en España debe estar debidamente ratificado y adaptado al ordenamiento jurídico interno. Dentro del Derecho Internacional, se diferencian:

- Las normas provenientes de organizaciones internacionales, como la OIT. Entre sus normas más importantes destacan los **Convenios sobre el trabajo forzoso** (N.º 29, 1930); de **libertad sindical** (N.º 87, 1948); el **derecho de sindicación y negociación colectiva** (N.º 98, 1949); la **igualdad de remuneración** (N.º 100, 1951); la **abolición del trabajo forzoso** (N.º 105, 1957); la **no discriminación** (N.º 111, 1958); la **edad mínima para trabajar** (N.º 138, 1973); o el **trabajo infantil** (n.º 182, 1999). En la actualidad, el 86 % de los países del mundo los han ratificado.
- Las normas contenidas en los **tratados internacionales**, que constituyen acuerdos entre dos o más Estados sobre determinados asuntos. En materia laboral, suelen recoger aspectos relativos a las condiciones laborales de los nacionales de los países firmantes, así como a la regulación de los procesos migratorios.

**4.º Leyes y normas con rango de ley:** son las leyes orgánicas, las leyes ordinarias, los decretos legislativos y decretos-leyes ya mencionados en apartados anteriores. Entre todas estas leyes destaca especialmente el **Estatuto de los Trabajadores**.

**El Estatuto de los Trabajadores es la norma básica en materia laboral en la medida que regula los derechos y deberes laborales, así como los aspectos fundamentales de la relación laboral (Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, 1/1995, de 24 de marzo).**

Otras leyes laborales, también importantes, se limitan a regular aspectos aislados de la relación laboral, como así lo indica su denominación:

- Ley Orgánica de la Libertad Sindical (LOLS).
- Ley General de la Seguridad Social (LGSS).
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).
- Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

5.º **Reglamentos:** en lo que respecta a este tipo de leyes, y tal como sucede en otras ramas del Derecho, los reglamentos laborales se ocupan de desarrollar las leyes o de cuestiones menores, como por ejemplo fijar el Salario Mínimo Interprofesional de cada año, establecer la forma de cotizar a la Seguridad Social o regular las jornadas especiales de trabajo.

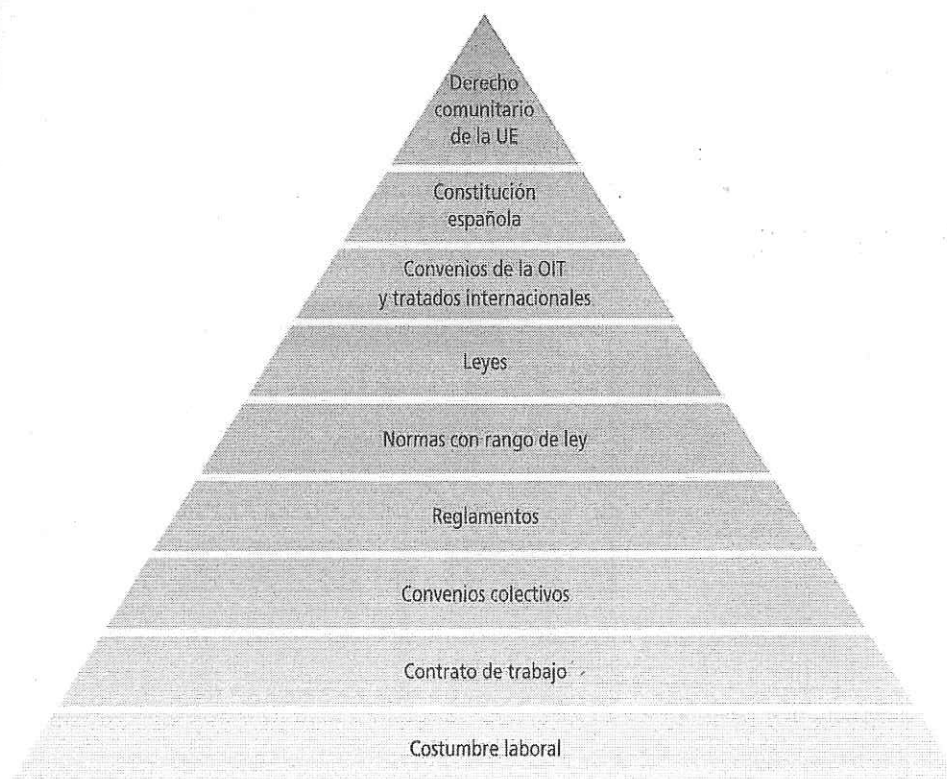
6.º **Convenios colectivos:** no es lo mismo trabajar de carpintero que de administrativo, ni las condiciones de trabajo son las mismas para un carpintero catalán que para uno madrileño. Cada profesión y ámbito territorial tiene su convenio, una norma propia exclusiva del Derecho del Trabajo que regula las condiciones de las distintas profesiones según el lugar en que se ejerce la misma.

**Ejemplo** ► El convenio colectivo del sector de la industria de la madera de la Comunidad de Madrid regula únicamente las condiciones de trabajo de los carpinteros de dicha comunidad.◄

7.º **Contrato de trabajo:** no es una fuente de Derecho propiamente dicha porque carece de generalidad, pero las obligaciones establecidas en él vinculan a las partes siempre que respeten las leyes.

8.º **Costumbre laboral:** como vimos al tratar las fuentes del Derecho, es una conducta que se adopta como norma no escrita en un determinado ámbito. Para que sea aplicable debe darse en una localidad y profesión concretas y además debe probarse.

**Ejemplo** ► En hostelería, no permitir a los camareros presentarse con aspecto desaseado se ha considerado tradicionalmente costumbre laboral, si bien esta exigencia acabó pasando a formar parte de los convenios colectivos del sector.◄



**Fig. 1.6.** Jerarquía de la normativa laboral.

Mientras que la Inspección vigila el cumplimiento de la normativa, los tribunales laborales resuelven los posibles conflictos.

#### Atención

Aunque la ejecución de las competencias laborales se hayan transferido a las comunidades autónomas, la regulación de las materias laborales es competencia exclusiva del Estado.



En el DVD encontrarás un caso práctico resuelto sobre el uso de las vías judiciales para resolver conflictos laborales.

## 2.2. Administración y jurisdicción social

Toda la legislación laboral que acabamos de ver en el apartado anterior no serviría de nada si la Administración pública no velara por su cumplimiento. Los organismos públicos competentes son el Ministerio de Trabajo e Inmigración, así como las Consejerías de Empleo de las distintas comunidades autónomas, a través de dos frentes de actuación:

- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS). Es el principal órgano de control de la normativa laboral. Lleva a cabo su labor mediante visitas a las empresas, bien por iniciativa propia, por orden del inspector jefe o por denuncia de cualquier persona.
- Los juzgados y tribunales laborales. Mientras la ITSS se ocupa de vigilar, los juzgados se ocupan de resolver los posibles conflictos e interpretar la ley. La propia Constitución reconoce como un derecho fundamental la protección judicial de los derechos laborales. Los órganos facultados para la tutela de estos derechos son las llamadas Salas de lo Social, que se organizan en jurisdicciones geográficas:
  - Juzgados de lo Social. Son la primera instancia de los procesos laborales. Su ámbito es provincial y antiguamente se les denominaba Magistraturas de Trabajo.
  - Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de las comunidades autónomas. Resuelven sobre aquellos conflictos cuya competencia excede lo provincial y sobre los recursos presentados contra las resoluciones de los Juzgados de lo Social.
  - Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. De competencia nacional y sede en Madrid, resuelve sobre los procesos cuyo ámbito de aplicación supera el de la comunidad autónoma.
  - Sala de lo Social del Tribunal Supremo. También con sede en Madrid y jurisdicción nacional, este tribunal resuelve sobre las interpretaciones de otros tribunales, ya sea para corregir sentencias o para unificar criterios de interpretación. Las sentencias del Supremo son muy importantes para eliminar las ambigüedades de la ley y solventar lagunas legales.
  - Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE). Es la institución de la UE que cumple la función de órgano de control del Derecho comunitario europeo, es decir, con todo lo relacionado con los reglamentos y directivas comunitarias.
- Tribunal Constitucional: resuelve sobre los recursos de amparo interpuestos por violación de los derechos fundamentales del trabajador recogidos en la Constitución, así como sobre los de inconstitucionalidad de las leyes.

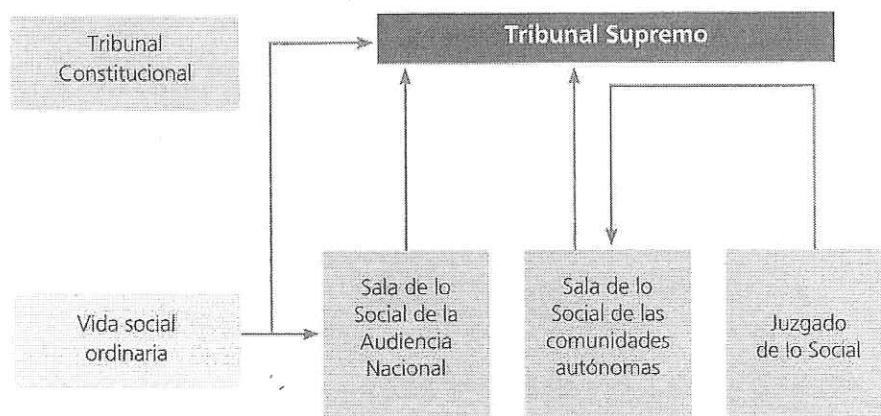


Fig. 1.7. Tribunales sociales. En función de la materia vulnerada se reclama en uno u otro tribunal. El Tribunal Supremo establece el criterio válido en aquellas sentencias donde hay contradicción y el Tribunal Constitucional solo interviene si se entiende que se ha vulnerado algún derecho constitucional.



Poder legislativo	Poder ejecutivo	Poder judicial
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cortes Generales.</li> <li>• Asambleas legislativas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gobierno.</li> <li>• Ministerios.</li> <li>• Órganos de gobierno de las CC.AA.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consejo General del Poder Judicial.</li> <li>• Tribunal Supremo.</li> <li>• Juzgados y tribunales.</li> </ul>
Leyes fundamentales	Normas con rango de ley	Reglamentos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitución.</li> <li>• Leyes orgánicas.</li> <li>• Leyes ordinarias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reales Decretos Legislativos.</li> <li>• Reales Decretos-Leyes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reales Decretos.</li> <li>• Órdenes de las comisiones delegadas del Gobierno.</li> <li>• Órdenes ministeriales.</li> <li>• Resoluciones.</li> </ul>

Tabla 1.3. Poderes y leyes del ordenamiento jurídico español.

## 2.3. Principios del Derecho del Trabajo

Como la cantidad y detalle de las normas laborales puede hacer muy difícil su interpretación y aplicación, se hacen necesarios ciertos criterios que permitan resolver posibles conflictos en caso de que surjan. Esos criterios son los principios del Derecho Laboral.

Ya hemos hablado de los principios del Derecho como una serie de reglas, creencias y valores sobre las que se construyen o interpretan las leyes y costumbres. En el ámbito laboral esos principios son:

- **Principio de la jerarquía normativa:** las normas laborales de rango inferior deben someterse a lo regulado en las de rango superior, de acuerdo con la pirámide de la figura 1.7.  
Ejemplo ► El Estatuto de los Trabajadores establece un mínimo de descanso semanal de día y medio ininterrumpido. Ningún convenio o contrato de trabajo puede establecer menos de ese tiempo, aunque, para compensar, ofrezca mejoras en otros aspectos. En cambio, sí es posible establecer un descanso superior a dicho día y medio. ◀
- **Principio de norma más favorable:** siendo el trabajador la parte más débil de la relación laboral, este principio es una excepción al ya citado según el cual siempre prevalecerá la norma de rango superior. Así, en materia laboral, y en caso de conflicto entre dos o más normas, será de aplicación la más favorable para el trabajador, aunque sea de rango inferior.

### Caso práctico 2 La norma más favorable

- El Estatuto de los Trabajadores establece una jornada laboral de 40 horas semanales, mientras que el convenio colectivo de María la reduce a 37,5 horas. ¿Cuál es la norma aplicable? ¿Y si el convenio estableciera una jornada de 42 horas?

#### Solución:

De acuerdo con el principio de la **norma más favorable**, la norma de aplicación será el convenio colectivo, que establece una jornada inferior.

En caso de que el convenio no estableciera nada, la norma aplicable sería el ET. En virtud del principio de jerarquía normativa, en ningún caso el convenio puede establecer una jornada superior a las 40 horas, puesto que la adopción de esta medida contravendría una ley de rango superior.

En la base de los principios del Derecho del Trabajo se encuentra el objetivo de proteger y beneficiar al trabajador.

#### Atención

Sin el principio de norma más favorable, los trabajadores no podrían negociar mejoras en sus condiciones de trabajo. Por ejemplo, hay convenios colectivos que conceden más días de vacaciones que el Estatuto de los Trabajadores. Si no existiera el principio de norma más favorable, dado que el ET tiene mayor jerarquía normativa que los convenios, ningún trabajador podría beneficiarse de esas mejoras.

### Atención

Principios de aplicación de las normas laborales:

- Jerarquía normativa.
- Norma más favorable.
- Condición más beneficiosa.
- *In dubio pro operario*.
- Irrenunciabilidad de derechos.

De la relación laboral se derivan una serie de derechos y deberes para trabajador y empresario.

Los deberes de los trabajadores son fundamentalmente tres: la obediencia, la buena fe y la diligencia.

- **Principio de condición más beneficiosa:** los beneficios que uno o varios trabajadores hayan podido conseguir a través del contrato de trabajo deben ser respetados, aunque después se apruebe una norma aplicable a todos los trabajadores que los suprima o establezca condiciones menos favorables.

**Ejemplo** ▶ Un contrato de trabajo recoge el derecho a 10 días de asuntos propios anuales. El nuevo convenio colectivo establece 7 días, aunque añade mejoras en el sueldo. Quienes firmen un contrato de trabajo a partir de ese momento, tendrán que atenerse íntegramente a lo que establece el nuevo convenio, pero los contratados con anterioridad conservarán sus 10 días de asuntos propios y además se beneficiarán de la mejora salarial. ◀

- **Principio *in dubio pro operario*:** en caso de duda en lo que respecta a la interpretación de una norma, debe aplicarse la más beneficiosa para el trabajador.

**Ejemplo** ▶ Los tribunales dieron la razón a un sindicato de transportistas que demandó a una empresa por entender que la subida del IPC fijada en el convenio era la que correspondía al sector del transporte y no al general, como pretendía la empresa demandada. ◀

- **Principio de irrenunciabilidad de derechos:** los trabajadores no pueden renunciar a los derechos laborales que les reconozcan las leyes, convenios o cualquier norma que les sea de aplicación.

**Ejemplo** ▶ No es posible renunciar a ninguno de los 30 días naturales de vacaciones que establece el Estatuto de los Trabajadores. ◀

## 2.4. Derechos y deberes de la relación laboral

La Constitución recoge los derechos de los trabajadores en general, pero es en el ET donde se especifican el contenido y alcance de muchos de esos derechos, aparte de otros propios de la relación laboral.

En la tabla 1.4. se muestran los derechos y deberes de los trabajadores. Los correspondientes al empresario son, a grandes rasgos, complementarios de los del trabajador: lo que es un derecho para una parte es un deber para la otra, y viceversa.

### A. Los deberes del trabajador

De igual forma que las leyes contemplan una serie de derechos del trabajador, de los cuales hablaremos detalladamente en las siguientes Unidades, también se establecen una serie de deberes que pueden resumirse en la siguiente lista:

- **Obediencia:** el trabajador ha de realizar el trabajo convenido bajo la dirección y control del empresario. Sí es posible la desobediencia en casos concretos que afecten a los derechos irrenunciables del trabajador.

**Ejemplo** ▶ las órdenes que afectan a su vida privada, las que resultan peligrosas para la salud o las que atentan contra la dignidad personal. ◀

- **Buena fe:** la prestación laboral no debe perjudicar al empresario, sino todo lo contrario, ya que ha de ser prestada de forma honrada, contribuyendo a la mejora de la productividad. Se entiende por buena fe del trabajador abstenerse de causar daños a la maquinaria o instalaciones de la empresa, comunicar al empresario cualquier entorpecimiento en el ritmo de trabajo, mantener los secretos relativos a la explotación y negocios del empresario o no aceptar sobornos para incumplir sus obligaciones.

- **Diligencia:** el trabajador está obligado a prestar sus servicios con el cuidado y rapidez suficientes. Dado que el rendimiento tiene efectos cuantificables, las normativas suelen recurrir a la costumbre para fijar tal rendimiento.

**Ejemplo** ▶ para despedir a alguien por disminuir su rendimiento de forma voluntaria y reiterada lo normal es contrastar su productividad con la de otros trabajadores en puesto similar. ◀

### Derechos y deberes de los trabajadores

Derechos constitucionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo y libre elección de profesión u oficio.</li> <li>• Libertad sindical.</li> <li>• Reunión.</li> <li>• Adopción de medidas de conflicto colectivo.</li> <li>• Huelga, (derecho fundamental).</li> <li>• Negociación colectiva.</li> </ul>
Derechos en relación con el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ocupación efectiva.</li> <li>• Promoción y formación profesional en el trabajo.</li> <li>• Percepción puntual del salario.</li> <li>• Información, consulta y participación en la empresa.</li> <li>• Respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso.</li> <li>• No discriminación por razón de sexo, estado civil, ideas políticas o religiosas, raza, etc.</li> <li>• Salvaguarda de su integridad física, así como una adecuada política de seguridad e higiene.</li> <li>• Ejercicio individual de acciones derivadas del contrato de trabajo.</li> </ul>
Deberes de la relación laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observar las medidas de prevención de riesgos laborales.</li> <li>• No competir con la actividad de la empresa.</li> <li>• Contribuir a la mejora de la productividad.</li> <li>• Cumplir las obligaciones concretas del puesto con buena fe y diligencia.</li> <li>• Cumplir las órdenes del empresario.</li> <li>• Diligencia debida y fidelidad.</li> <li>• Cuantos se deriven del contrato laboral.</li> </ul>

**Tabla 1.4.** Los derechos y deberes de la relación laboral de trabajador y empresario son complementarios: lo que es un derecho para uno es un deber para el otro, y viceversa.

Si somos todos iguales, ¿por qué existen políticas o medidas que favorecen expresamente a las mujeres? ¿No constituye una discriminación hacia los hombres?

El Constitucional lo justifica así: «La consecución del objetivo igualitario entre hombres y mujeres permite [...] la adopción de medidas reequilibradoras de situaciones sociales discriminatorias preexistentes para lograr una sustancial y efectiva equiparación entre las mujeres, socialmente desfavorecidas, y los hombres para asegurar el goce efectivo del derecho a la igualdad por parte de la mujer».

## B. Los derechos del empresario

A diferencia de lo que ocurre con los trabajadores, el ET no recoge un catálogo de derechos y deberes del empresario. Sin embargo, sí es posible deducir del articulado del Estatuto los poderes que le otorga el contrato de trabajo:

### Atención

El trabajador puede desobedecer las órdenes cuando:

- Impliquen renunciar a sus derechos fundamentales.
- Pongan en riesgo grave su vida o su salud.
- Afecten a su vida privada.
- Ataquen su derecho a la dignidad.

### Atención

Sobre las modificaciones del contrato de trabajo hablaremos detenidamente en la Unidad 5.

El poder de dirección y el disciplinario son los principales derechos del empresario.

### Glosario

La prescripción es la extinción de un derecho, deuda o responsabilidad debido al transcurso del tiempo especificado a tal efecto.

- El poder de dirección: es la facultad para dictar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de ejecución del trabajo, así como sobre la cantidad y calidad del mismo. El poder de dirección incluye la facultad de modificar las condiciones de la prestación laboral cuando exista causa justificada para ello.

Mientras algunas modificaciones afectan ligeramente a lo pactado, otras lo alteran radicalmente, hasta el punto de que otorgan al trabajador el derecho a extinguir el contrato y a recibir una indemnización.

**Ejemplo** ► El trabajador tiene que aceptar que el empresario le desplace de su centro de trabajo durante cierto tiempo, pero si esa situación se prolonga más de 12 meses en un plazo de 3 años o más, el trabajador tendrá derecho a extinguir su contrato con indemnización. ◀

- El poder disciplinario: es la facultad de vigilar y controlar la ejecución del trabajo y el cumplimiento del trabajador de sus obligaciones, así como la facultad de imponerle la sanción oportuna en caso de incumplimiento de las mismas. Las faltas y sus correspondientes sanciones se tipifican como leves, graves y muy graves (ver tabla 1.5).

**Ejemplo** ► Si un trabajador comete una falta muy grave el 15 de marzo y la empresa tiene conocimiento de ello el 5 de mayo, la empresa dispone aún de 2 meses para imponer una sanción; en cambio, solo tendrá 15 días si se entera el 30 de agosto, porque la falta prescribe el 15 de septiembre, a los 6 meses de haberse cometido. ◀

Tipo de falta	Días naturales	Prescripción
Leve	10	En cualquier caso, a los 6 meses de haberse cometido.
Grave	20	
Muy grave	60	

Tabla 1.5. Plazo de prescripción de las faltas desde que el empresario tiene conocimiento de las mismas.

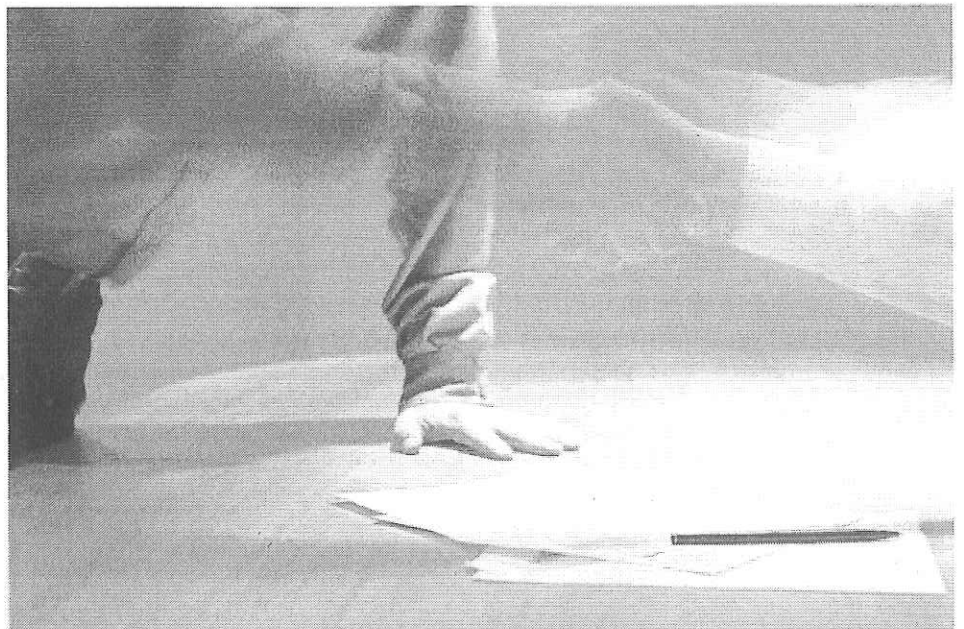


Fig. 1.8. Los deberes del empresario se resumen en la obligación general de respetar los derechos de los trabajadores, sobre los que hablaremos en las siguientes Unidades.

## 2.5. Excepciones del Derecho Laboral

Existen ciertas actividades que, a pesar de reunir todas las características de la prestación de trabajo de una relación laboral (personales, voluntarias, por cuenta ajena, dependientes y retribuidas), cuentan con una normativa específica que las regula, diferente del ET.

En tales casos puede ocurrir que el ET solo se aplique en ausencia de regulación propia (relaciones laborales especiales) o que no se aplique en ningún caso (relaciones laborales excluidas).

### A. Las relaciones laborales especiales

Son relaciones que, por sus características particulares, están parcialmente dentro del ET, de tal forma que solo se les aplica la normativa general en aquellos aspectos que no están contemplados en su norma específica.

Las relaciones laborales especiales son:

- Personal de alta dirección.
- Empleados de hogar.
- Deportistas profesionales.
- Artistas en espectáculos públicos.
- Penados en instituciones penitenciarias.
- Minusválidos en centros especiales de empleo.
- Representantes de comercio que no asumen el riesgo de las operaciones.
- Estibadores portuarios.
- Menores sometidos a medidas de internamiento.
- Cualquier otra relación declarada especial por ley.

### B. Las relaciones no laborales

A estas relaciones no les es aplicable en forma alguna el Derecho Laboral. Son, entre otras:

- La relación de servicio de los funcionarios públicos, ya que tienen una normativa específica, la Ley de la Función Pública, sin que les sea aplicable parcialmente el ET.
- Las prestaciones personales obligatorias como trabajadores de colaboración social se excluyen por no ser prestaciones voluntarias.

**Ejemplo** ▶ Es el caso de las que puede imponer un juez durante un fin de semana en cumplimiento de una condena por conducta inapropiada.◀

- Trabajos amistosos, de benevolencia o buena vecindad, en este caso el elemento excluyente es la ausencia de retribución.

**Ejemplo** ▶ Se encuadra en este apartado el trabajo voluntario.◀

- Trabajos realizados por cuenta propia, ya que no existe la relación empresario-trabajador.

**Ejemplo** ▶ el caso de los autónomos, los empresarios, los profesionales liberales o los agentes comerciales que actúen por su cuenta y riesgo.◀

- Trabajos familiares, por entender que no se trabaja por cuenta ajena, sino que se trabaja para el bien común familiar y por tanto para uno mismo. Salvo que se demuestre que se cobra una nómina, se considera que un trabajo es familiar siempre que se refiera al cónyuge y demás familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y que convivan con el empresario (ver figura 1.9).

Se trata de relaciones laborales que, por sus características, están excluidas parcial o totalmente de lo que se entiende por Derecho Laboral.

Solo les es aplicable el ET en ausencia de regulación propia.

#### Glosario

Los centros especiales de empleo son empresas cuya plantilla está formada por al menos un 70 % de trabajadores minusválidos. Favorecen su integración laboral, pues realizan un trabajo cuyo resultado participa en el mercado.

No les es aplicable de ninguna forma lo establecido en el ET.

#### Glosario

La consanguinidad se refiere a los vínculos de sangre, mientras que la afinidad se refiere a los parientes políticos.

**Atención**

La relación especial de los empleados de hogar se regula por el RD 1424/1985.

Alguna de las peculiaridades de esta relación son:

- El contrato puede celebrarse por escrito o de palabra, teniendo la duración que se acuerde. A falta de pacto, será de 1 año.
- El periodo de prueba tendrá una duración de 15 días.
- Cuando la empleada es interna, dispondrá para comer de 2 horas, sin ser consideradas tiempo de trabajo efectivo. Es posible pactar horas de mera presencia al margen de la jornada, en las cuales podrá realizar labores que requieran poco esfuerzo.
- Los descansos varían según se duerma dentro (8 horas entre jornadas como mínimo) o fuera del domicilio (10 horas).

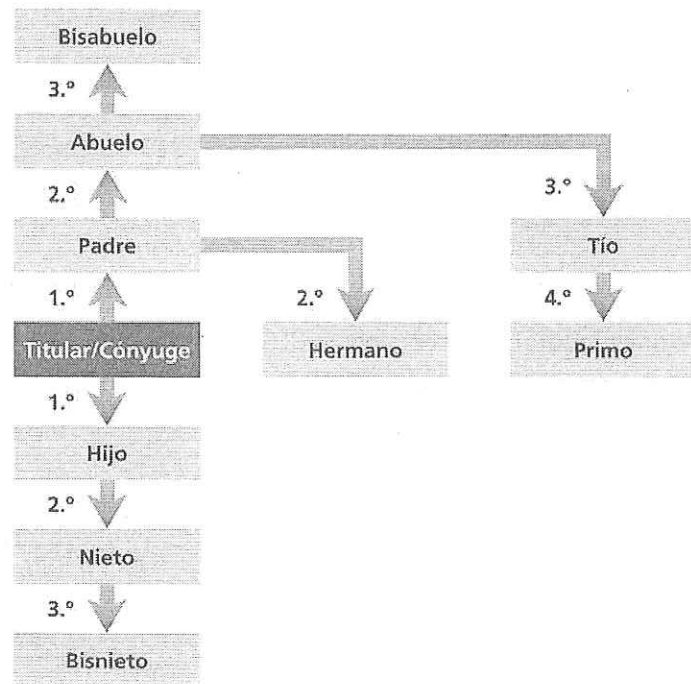


Fig. 1.9. Parentesco por consanguinidad o afinidad.

La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, incluye una figura peculiar, que por sus características se sitúa a medio camino entre el trabajo por cuenta propia y el que se realiza por cuenta ajena: es el trabajador autónomo económicamente dependiente.

Como trabajador autónomo que es, realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo, de forma habitual, personal y directa; pero lo hace predominantemente para un cliente, del que percibe como mínimo el 75% de sus ingresos totales por rendimientos del trabajo y por actividades económicas o profesionales.

Parte autónoma	Parte dependiente
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lleva a cabo una actividad económica o profesional a título lucrativo, de forma habitual, personal y directa.</li> <li>• Contará con infraestructura productiva y material propios, e independientes de los de su cliente.</li> <li>• Adoptará sus propios criterios organizativos, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente.</li> <li>• Percibirá una contraprestación económica según el resultado de su actividad, conforme a lo pactado con el cliente y asumiendo el riesgo y la ventura de aquella.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecuta su actividad, predominantemente para un cliente determinado.</li> <li>• Del total de sus ingresos, el 75 % los percibe de ese cliente.</li> <li>• Se firmará un contrato por escrito, que ha de ser único, entre el autónomo y el cliente, fijándose su duración. A falta de pacto, se presumirá indefinido.</li> <li>• Se le reconoce derecho a interrumpir su actividad en un mínimo de 18 días hábiles al año y por las causas establecidas por la ley.</li> <li>• Se pactará el régimen de descansos semanales, festivos y de jornada de actividad.</li> <li>• Se regulan motivos de extinción del contrato similares a los regulados por el ET.</li> </ul>

Tabla 1.6. Parte autónoma y dependiente de la relación que establecen el trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente predominante.

Alma Sánchez, técnica en gestión administrativa, trabaja en una empresa de servicios. Tras su jornada laboral, su jefe le comunica verbalmente que ha sido sancionada y le entrega un documento que solo recoge los incumplimientos de manera genérica. La sanción consiste en una reducción de 10 días de vacaciones debido a faltas graves recogidas en el convenio colectivo.

- a. Analiza si la actuación de la empresa es correcta, en cuanto al procedimiento sancionador y a la sanción impuesta.
- b. ¿Qué puede hacer Alma ante tal situación?

#### Solución:

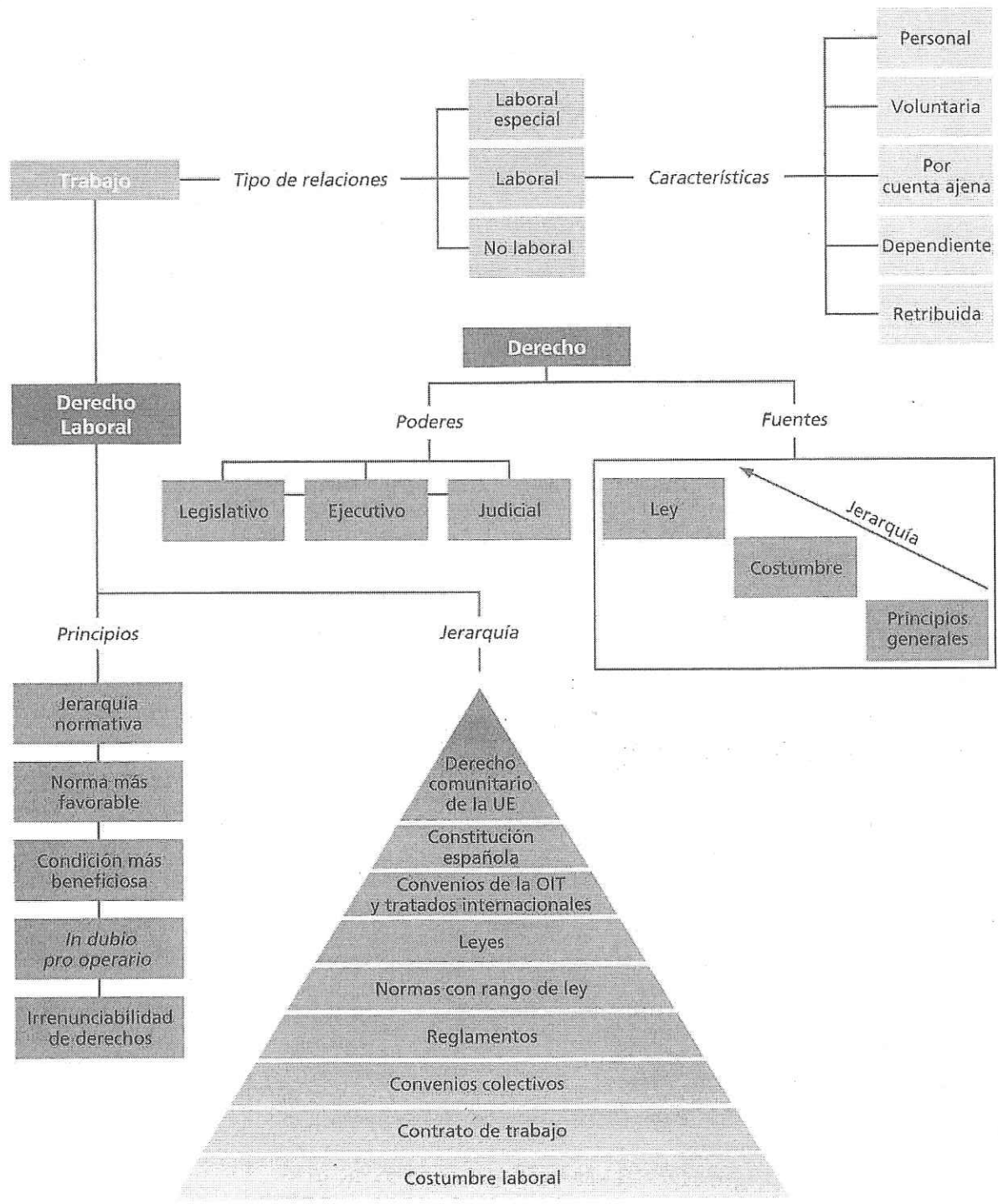
- a. La actuación de la empresa no es correcta por diversos motivos:
  - Las sanciones por faltas graves o muy graves deben ser comunicadas por escrito, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.
  - La empresa no puede imponer una sanción que reste tiempo de descanso o duración de vacaciones, ni tampoco puede consistir en el pago de una cantidad de dinero. Lo que sí puede es sancionar a la trabajadora con una suspensión de empleo y sueldo, de duración variable, dependiendo de la gravedad de la falta y según lo estipulado en el convenio colectivo.
- b. Alma dispone de 20 días hábiles, desde el día siguiente al que se le comunicó la sanción, para presentar demanda en el Juzgado de lo Social. Posteriormente se iniciaría un proceso especial, en el cual corresponde al empresario probar los hechos sancionados. El proceso concluirá con una sentencia que podrá:
  - Confirmar la sanción, en caso de que se hayan observado los requisitos formales, se hayan probado los incumplimientos y la graduación de la falta y sanción sea conforme a la legislación o el convenio aplicable.
  - Revocar la sanción en su totalidad, en caso de no haber probado los incumplimientos o, probados, no ser motivo de falta.
  - Revocar la sanción en parte, cuando a pesar de haberse probado la falta, esta no tenga la gravedad que se le ha dado. En este caso el juez fijará la sanción adecuada.
  - Declarar nula la sanción en caso de no haberse observado los requisitos formales provocando la indefensión de la trabajadora, o se hayan puesto sanciones expresamente prohibidas por la ley.

La sanción de Alma se declararía nula, y la sentencia dictada no podrá ser objeto de recurso por la empresa. Únicamente cabría plantear recurso de suplicación ante TSJ por el trabajador en el caso de faltas muy graves.

#### Comprueba tus conocimientos

4. ¿Por qué fue necesario modificar la Constitución con motivo de la adhesión española a la CEE en 1986?
5. ¿Cómo velan las administraciones por el cumplimiento de la normativa laboral en las propias empresas?

# Esquema





### Cómo consultar la normativa

Claudia Guzmán trabaja como teleoperadora en NOTEL S.L. Tras varios años en el mismo puesto, Claudia ha visto cómo promocionaban a puestos directivos a varios compañeros varones, todos ellos con menos antigüedad. Claudia ha sido distinguida varias veces con el galardón de empleada del mes, gracias a su alto número de ventas.

En la misma situación que Claudia hay otras compañeras, alguna de las cuales lleva incluso más años en la empresa. Se da la circunstancia de que en otros centros de trabajo de la misma empresa también promocionan siempre los hombres, a pesar de que su rendimiento y antigüedad es menor.

Claudia cree que está siendo discriminada por ser mujer pero, antes de hacer nada, quiere informarse por su cuenta. ¿Cómo la ayudarías a buscar la información que necesita en la ley?

Los pasos a dar a la hora de consultar la normativa son:

- 1.º Identificación del elemento clave.**  
Cualquier búsqueda de información comienza con la identificación del aspecto de la relación laboral sobre el que nos interesa profundizar, en este caso, discriminación en el trabajo por razón de sexo y promoción en el trabajo. Cuanto mejor se identifique y delimite el elemento más sencillo será el siguiente paso.
- 2.º Selección de normativa.** El Estatuto de los Trabajadores (ET) es un compendio muy detallado y amplio de los aspectos que presiden la relación laboral, pero también pueden contemplarlo otras legislaciones, entre ellas la propia Constitución. La propia denominación de las principales leyes laborales (prevención de riesgos laborales, Seguridad Social, libertad sindical) también puede ser muy orientativa a la hora de seleccionar los libros de Derecho a consultar. Como los títulos de las leyes no le dicen nada a Ana, consulta directamente el Estatuto (ET) y la Constitución (CE).
- 3.º Búsqueda analítica.** Al igual que este libro, y para una búsqueda más rápida, es habitual que los libros de Derecho tengan un índice por materias o elementos clave en las páginas finales. Claudia consulta dicho índice en las normativas seleccionadas y encuentra lo que busca, concretamente en los artículos 14 y 35 de la Constitución y los artículos 4.2.b y c, 17.1 y 96.12 del ET.

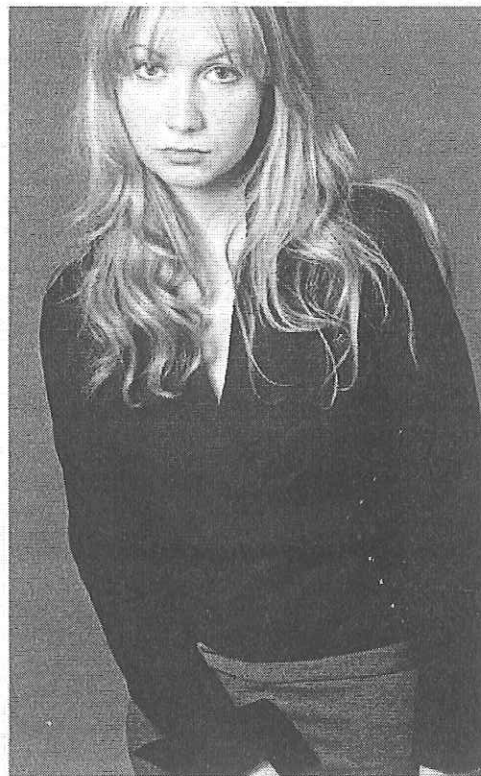


Fig. 1.10. Saber consultar la legislación servirá a Claudia para conocer sus derechos como trabajadora.



En el DVD puedes encontrar todas las leyes laborales básicas que necesitas, con su correspondiente denominación y fecha de publicación.

Concretamente, la Constitución establece:

- «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social» (Art. 14).

Aunque se citen en el mismo artículo igualdad y no discriminación, no son lo mismo. El principio de igualdad ante la ley establece que supuestos iguales deben tener consecuencias iguales y que las diferencias de trato, cuando se producen, deben justificarse.

- «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 una discriminación por razón de sexo» (Art. 35.1).

#### 4.º Lectura e interpretación. En atención a las fuentes:

- CE: El artículo 14 establece que la no discriminación por razón de sexo es un derecho fundamental, mientras que el 35 establece que la promoción en el trabajo es un derecho básico. Se trata de dos derechos previstos por la Constitución y, por tanto, de rango superior.
- ET: Los artículos 4.2 b y c concuerdan con lo establecido por la CE, el 16 considera no válidas las decisiones discriminadoras y el 96.12 lo considera una infracción grave.

No hay discrepancias entre ambas legislaciones ni dudas sobre si una es más beneficiosa que otra, de tal forma que no será necesario aplicar los principios generales del Derecho Laboral. Es más, el ET no solo concuerda con lo que establece la CE, sino que además detalla y especifica cuestiones (considera sin efectos la decisión del empresario y la califica como infracción grave) en las que la CE, como norma general que es, no entra. Desde el momento en que se determine y tipifique la existencia de una infracción es posible cuantificar la sanción mediante la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS); en este caso de entre 626 y 6.250 €.

#### 5.º Conclusión. En consecuencia, el proceder de la empresa es manifiestamente ilegal y objeto de infracción grave sancionable.

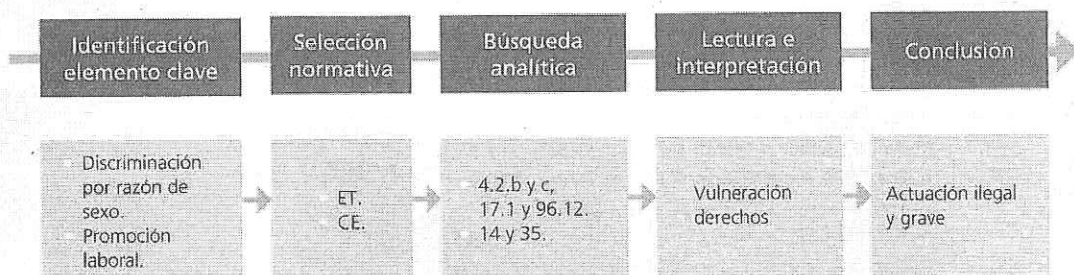


Fig. 1.11. Regla de los cinco pasos para consultar normativa.

## Precisiones de Derecho Constitucional

En su sentencia de 11 de abril de 1985, el Tribunal Constitucional señalaba: Por lo que se refiere al derecho a la objeción de conciencia (art. 30) [...], existe y puede ser ejercido con independencia de que se haya dictado o no tal regulación. La objeción de conciencia forma parte del contenido del derecho fundamental a la libertad ideológica y religiosa reconocido en el art. 16.1 (CE) y, como este Tribunal ha indicado en diversas ocasiones, la Constitución es directamente aplicable, especialmente en materia de derechos fundamentales.

La Constitución de 1978 creó el Tribunal Constitucional, tribunal especial que:

- Actúa como un «legislador negativo» expulsando del ordenamiento a aquellas normas contrarias a la Constitución y
- Acoge en amparo los recursos de ciudadanos que consideran que sus derechos fundamentales han sido vulnerados.

La Constitución, también denominada «Carta Magna», es la norma más importante del ordenamiento jurídico español, y todas las leyes deben cumplirla y ajustarse a ella. La Constitución es una verdadera norma jurídica (de obligado cumplimiento) y no una mera declaración formal de intenciones.

En su contenido se reconoce expresamente (art. 10.2) la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 y se establece un sistema de derechos fundamentales incluidos en el Capítulo II, Sección 1.ª del Título I (arts. 14 al 29).

Para el ciudadano de a pie lo relevante de estos artículos (14 al 29) es que se trata de derechos que cualquier persona puede invocar ante los tribunales ordinarios. Fracasada la vía ordinaria es posible ejercer el recurso de amparo ante el propio Tribunal Constitucional (TC), si se entiende que la Justicia ordinaria no ha sabido apreciar la vulneración de derechos alegada.

Esta precisión sobre lo que es invocable o no ante los tribunales es importante. Por ejemplo, tanto el derecho a la no discriminación (art. 14) como el derecho al trabajo (art. 35) son derechos constitucionales, pero mientras el primero es reclamable ante la Justicia, no sucede lo mismo con el segundo. Y es que no podemos presentarnos ante un tribunal a exigir un puesto de trabajo solo porque la Constitución diga que tenemos derecho a ello. La diferencia es que la no discriminación es un derecho de máxima protección, mientras que el derecho al trabajo es de protección media (ver figura 1.12).

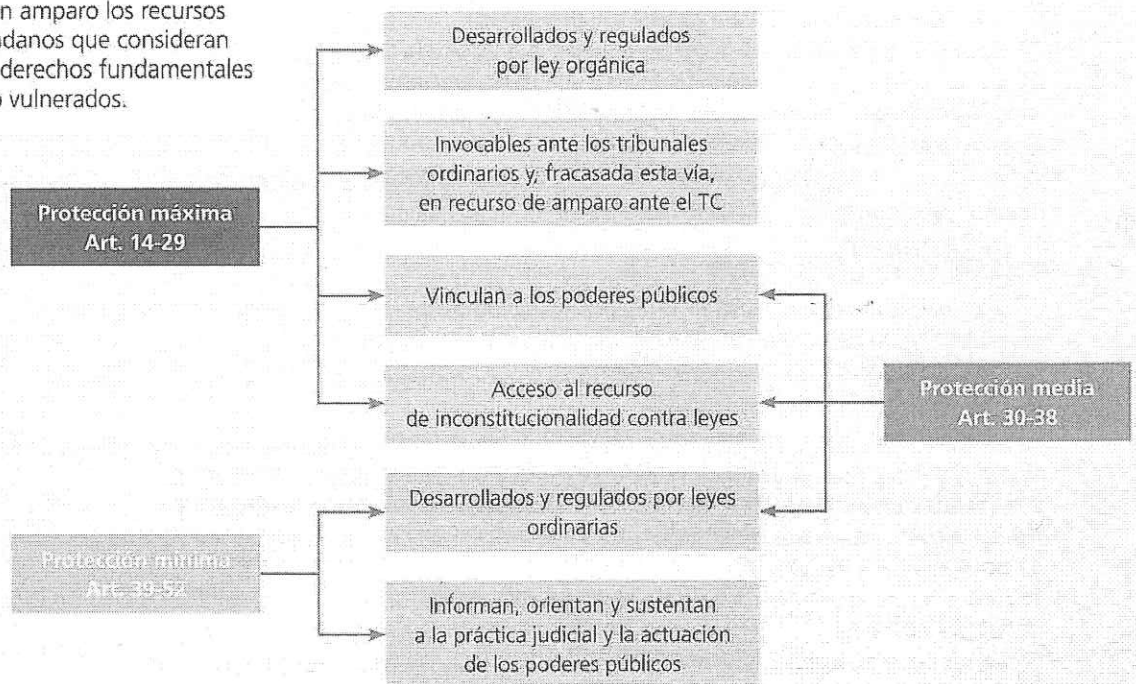


Fig. 1.12. Derechos y libertades de la Constitución.

### **Protección máxima (arts. 14-29)**

De entre los derechos y libertades de protección máxima, en el ámbito laboral merecen mención los siguientes, sobre los que el TC se ha pronunciado en repetidas ocasiones:

- Derecho a la igualdad (ante la ley) y no discriminación (art. 14).
- Derecho fundamental a la vida y a la integridad física (art. 15). Se vincula con la protección de la salud del trabajador y al incumplimiento de las medidas de prevención.
- Libertad ideológica y religiosa (art. 16).
- Derecho al honor, la intimidad personal y a la propia imagen (art. 18), como protección ante los sistemas de vigilancia empresarial.
- Derecho a la libertad de residencia y circulación (art. 19).
- Libertad de expresión (art. 20).
- Libertad de transmisión de la información (art. 20) veraz o la narración y difusión de hechos noticiables en conexión con la libertad de prensa de los periodistas.
- Derecho de reunión (art. 21), que forma parte del contenido esencial del derecho de sindicación.
- Derecho de asociación (art. 22), al margen del derecho de sindicación, como por ejemplo en las asociaciones empresariales.
- Derecho de tutela judicial (art. 24). Es, a grandes rasgos, la imposibilidad de adoptar medidas de represalia contra el trabajador que ha emprendido medidas judiciales contra su empresa en defensa de sus derechos.
- Derecho al trabajo remunerado y a la Seguridad Social del condenado a prisión (art. 25).
- Derecho a la libertad sindical (art. 28.1), que se relaciona con la constitucionalidad del sindicato (art. 7) y el derecho a la negociación colectiva (art. 37).
- Derecho a la huelga (art. 28.2), garantizando el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

### **Protección media (arts. 30-38)**

En relación con el ámbito laboral son destacables:

- Derecho al trabajo y deber de trabajar, que incluye la libre elección de profesión y oficio, la promoción a través del trabajo y una remuneración suficiente. El art. 35 recoge también la obligación de establecer un estatuto de los trabajadores.
- Derecho a la negociación colectiva (art. 37).
- Derecho al conflicto colectivo (art. 37) y al cierre patronal, que no puede vulnerar el derecho a la huelga.
- Libertad de empresa (art. 38) en el marco de la economía de mercado.

### **Protección mínima (arts. 39-52)**

Son los principios rectores de la política económica y social que debe seguir el Gobierno con independencia de su filiación. Son relevantes en el ámbito social:

- Promover el progreso social y económico (art. 40), para tratar de lograr la distribución equitativa de la renta y el pleno empleo.
- Fomentar la formación y readaptación profesional, la seguridad, la salud y descansos necesarios (art. 40).
- Garantizar y mantener la protección social (art. 41), mediante el desarrollo del sistema de la Seguridad Social en situaciones de necesidad, sobre todo en caso de desempleo.
- Salvaguardar los derechos económicos y sociales de los trabajadores españoles en el extranjero y favorecer su retorno (art. 42).
- Organizar y tutelar la protección de la salud (art. 43) a través de la asistencia sanitaria y la prevención de riesgos laborales.
- Promover políticas de integración y similares (art. 49) de las personas con discapacidad.
- Promover políticas de protección de los ciudadanos de la tercera edad (art. 50) garantizando las pensiones y ciertos servicios sociales.

## Actividades finales

1. ¿Cuál es la diferencia entre un centro especial de empleo y un centro de trabajo ordinario?
2. ¿Cuáles son los poderes públicos? ¿Por qué los sistemas políticos modernos dividen los poderes públicos entre organismos distintos?
3. ¿En qué se diferencian los convenios de la OIT de los tratados internacionales?
4. Ordena según el principio de jerarquía normativa las siguientes normas:
  - RD Ley 11/2004 sobre pensiones públicas.
  - Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral.
  - Directiva 94/95 CE sobre el comité de empresa europeo.
  - Ley Orgánica 1/2004 sobre violencia de género.
  - Orden Ministerial 02-01-2001 sobre la cuota de reserva a favor de trabajadores discapacitados.
  - RD Legislativo 5/2000 sobre infracciones y sanciones en el orden social.
  - RD Legislativo 1/1995 que regula el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
  - Ley 43/2006 sobre mejora del crecimiento y del empleo.
5. En lo que se refiere a la normativa laboral europea, ¿en qué se diferencian los reglamentos de las directivas comunitarias?
6. Si ya existe el Estatuto de los Trabajadores, ¿por qué son necesarios los convenios colectivos?
7. Cita las características de la prestación de trabajo en la relación laboral.
8. Argumenta si prevalece siempre la regla de jerarquía de las normas en el Derecho Laboral.
9. Malena Díaz se ha ausentado 3 días de su trabajo sin permiso y el empresario le ha dicho que debe recuperarlos de los días de vacaciones. ¿Es legal esta propuesta?
10. ¿Cuáles son los límites en lo que se refiere al deber de obediencia al empresario?
11. ¿Qué se entiende por buena fe? ¿Y por diligencia?
12. ¿Cuál es la función de los tribunales laborales?
13. ¿En qué caso un autónomo es considerado «dependiente económicamente»?
14. ¿Puede el empresario realizar modificaciones sobre lo pactado en el contrato de trabajo? A efectos prácticos, y desde el punto de vista del trabajador, ¿qué modificaciones cabe distinguir? Razona las respuestas.
15. En lo que se refiere a las excepciones de la relación laboral, ¿qué diferencia a los agentes comerciales de los representantes de comercio?
16. ¿Qué legislación laboral le es aplicable a los deportistas profesionales?
17. Una empresa pretende eliminar un complemento salarial que viene abonando desde su apertura a trabajadores que no podían ir a comer a sus domicilios. ¿Es posible eliminar este complemento? Justifica tu respuesta.
18. Indica si es el caso, y de acuerdo con la tabla 1.4, qué derechos o deberes son incumplidos en los siguientes casos:
  - a. Unos operarios que deliberadamente retrasan su ritmo de trabajo como protesta por entender que las máquinas que utilizan son anticuadas.

- b. Un técnico electricista que es despedido por incumplir las órdenes de su encargado por entender que hay una mejor forma de realizar una instalación.
  - c. La utilización de cámaras ocultas para probar un incumplimiento laboral de los trabajadores.
  - d. El retraso en el pago de salarios.
  - e. Un administrativo que utiliza sus contactos en la empresa para emprender un negocio similar por las tardes.
19. Si los deportistas profesionales y los funcionarios públicos tienen una normativa específica, ¿por qué los primeros se clasifican como relaciones laborales especiales y los segundos como relaciones no laborales?
20. Con los datos que se facilitan, explica qué tipo de relación laboral desempeñan estas personas que trabajan en Concesionario Martín S.A., propiedad del empresario Pedro Martín:
- a. Su hijo Miguel Martín, de 21 años, que convive con su padre.
  - b. Su hija Nuria Martín, de 19 años, que vive en un domicilio distinto que el empresario y tiene una nómina.
  - c. Su cuñada Belén Díaz, que vende a comisión los coches usados.
  - d. Rafael Vázquez, asesor fiscal, que pasa cada fin de mes para cumplimentar cuestiones fiscales y contables.
  - e. Antonio Salas, de 21 años, que ha firmado un contrato de prácticas una vez finalizado el ciclo formativo de grado superior de automoción.

#### Averigua en Internet

21. Localiza en Internet una noticia o sentencia relacionada con alguno de los siguientes temas vinculados con los derechos de los trabajadores:
- Discriminación del trabajador por razón de sus circunstancias personales o familiares.
  - El derecho a la ocupación efectiva.
  - Los límites al poder de dirección del empresario.
- Comenta con tus compañeros la noticia o sentencia elegida. Justifica en primer lugar la elección. ¿Por qué te ha llamado la atención: por su contenido práctico, por la polémica desatada o por su peculiaridad?

#### Propuesta de discusión

22. Las leyes laborales establecen un acuerdo de mínimos cuya aplicación depende, en la práctica, de la voluntad de las partes. En este sentido, algunos trabajadores renuncian a ciertos derechos (incluso sabiendo que son irrenunciables) para conseguir compensaciones que le parecen más interesantes.

Es el caso de quienes renuncian a días de vacaciones o deciden no protestar ante situaciones de riesgo laboral grave con la esperanza de «quedar bien».

También ocurre que en ocasiones esta renuncia se le impone al trabajador cuando su situación es especialmente vulnerable.

En grupos de 4 alumnos discute con tus compañeros las siguientes cuestiones:

- ¿Por qué crees que la ley no permite la renuncia de derechos?
- ¿Crees que esa renuncia está justificada en algunos casos? ¿En cuáles?
- ¿Debería permitir la ley a un trabajador negociar individualmente sus derechos?

## Test de evaluación

1. El trabajo objeto del Derecho Laboral se define como:
  - a. Personal, obligatorio, retribuido, por cuenta ajena y dependiente.
  - b. Ajeno, de buena vecindad e independiente.
  - c. Personal, voluntario, retribuido, por cuenta ajena y dependiente.
  - d. Personal, obligatorio, retribuido, por cuenta ajena e independiente.
2. La jerarquía de las normas en España es, por este orden:
  - a. Leyes, principios generales del Derecho, costumbre.
  - b. Leyes, costumbre, principios generales del Derecho.
  - c. Constitución, leyes ordinarias, leyes orgánicas.
  - d. Leyes orgánicas, Constitución y costumbre.
3. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es verdadera?
  - a. Las leyes ordinarias se aprueban por referéndum.
  - b. Las leyes son normas jurídicas.
  - c. El poder ejecutivo está formado por las Cortes Generales y las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.
  - d. Las leyes ordinarias son de rango superior a las orgánicas.
4. ¿Cuál es el orden correcto según el principio de jerarquía normativa?
  - a. Ley, costumbre y tratados internacionales.
  - b. Convenio de la OIT, real decreto, ley.
  - c. Constitución, decreto-ley, reglamento.
  - d. Ley, costumbre, convenio colectivo.
5. No es un derecho fundamental:
  - a. La libre sindicación.
  - b. La no discriminación.
  - c. La huelga.
  - d. La negociación colectiva.
6. Según el principio de jerarquía, cuando hay dos normas válidas, se aplicará:
  - a. La de mayor rango.
  - b. La norma más favorable.
  - c. La norma mínima.
  - d. La de más reciente aprobación.
7. Los contratos de trabajo no pueden empeorar lo establecido en el convenio, según:
  - a. El principio de la condición más beneficiosa.
  - b. El principio de *in dubio pro operario*.
  - c. El principio de jerarquía normativa.
  - d. El principio de regla *ad hoc*.
8. Trabajar por cuenta ajena significa que:
  - a. No se recibe el fruto del trabajo realizado.
  - b. Mediante el salario se percibe el fruto del trabajo realizado.
  - c. El producto del trabajo le pertenece al trabajador.
  - d. El trabajo se realiza de forma obligatoria.
9. Es función de la administración y jurisdicción laboral:
  - a. Resolver los conflictos laborales.
  - b. Legislar la relación laboral.
  - c. Aplicar la normativa laboral.
  - d. Interpretar la relación laboral.
10. El deber de buena fe hace referencia:
  - a. A que debe contribuir a la mejora de la productividad.
  - b. Al cumplimiento de las tareas con el cuidado y rapidez suficientes.
  - c. A la obediencia debida al empresario.
  - d. Al cumplimiento de la ley por parte del empresario.

