

Serie Activa

Formación y Orientación Laboral

Celia Sáenz Román

El libro *Formación y Orientación Laboral*, para Grado Superior de Formación Profesional, es una obra colectiva concebida, diseñada y creada en el Departamento de Ediciones Educativas de Santillana Educación, S. L., dirigido por **Teresa Grence Ruiz**.

En su elaboración ha participado el siguiente equipo:

Ismael Gómez García
Silvia García Olaya
Rocío Orovengua León
Ruth Sucunza Sáenz

Edición

Ismael Gómez García
José Luis Ibáñez Salas

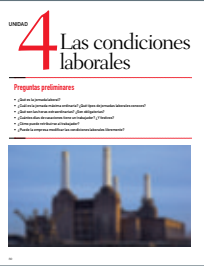


Dirección del proyecto

Mercedes Rubio Cordovés

Las actividades de este libro no deben ser realizadas en ningún caso en el propio libro. Las tablas, esquemas y otros recursos que se incluyen son modelos para que el alumno los traslade a su cuaderno.

Sumario

Unidad	Contenidos	Actividades finales
1. El Derecho y la relación laboral 	1. El Derecho del Trabajo 9 2. Fuentes del Derecho del Trabajo 11 3. Principios de aplicación e interpretación de las normas 17 4. La relación laboral 18 5. Derechos y deberes de los trabajadores 22 6. La Administración laboral 26 7. La Administración de justicia 27	Actividades de repaso 90 Test 91
2. Representación, conflicto y negociación 	1. Sindicatos y organizaciones empresariales 33 2. Los representantes de los trabajadores 35 3. El conflicto laboral 40 4. La negociación colectiva 45 5. El convenio colectivo 47	Actividades de repaso 50 Test 51
3. El contrato de trabajo 	1. Introducción al contrato de trabajo 53 2. Contenido del contrato de trabajo 55 3. El periodo de prueba y otros pactos 59 4. Indemnizaciones y bonificaciones 61 5. La contratación indefinida 66 6. Contratación mixta 69 7. La contratación temporal 73	Actividades de repaso 77 Test 79

Unidad	Contenidos	Actividades finales
<p>4. Las condiciones laborales</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La jornada 81 2. Las horas extraordinarias 87 3. Vacaciones y festivos 88 4. Permisos laborales 90 5. La retribución 91 6. Cambios en las condiciones laborales 95 	<p>Actividades de repaso 100</p> <p>Test 101</p>
<p>5. La nómina</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La nómina 103 2. El encabezado 104 3. Periodo de liquidación 106 4. El devengo 107 5. Deducciones: bases y tipos 111 	<p>Actividades de repaso 134</p> <p>Test 135</p>
<p>6. Suspensión y extinción del contrato de trabajo</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La suspensión del contrato 127 2. La extinción del contrato de trabajo 130 3. El despido 132 4. La reclamación del despido 136 5. El finiquito 138 	<p>Actividades de repaso 140</p> <p>Test 141</p>

Sumario

Unidad	Contenidos	Actividades finales
7. Prestaciones de la Seguridad Social 	1. La Seguridad Social 143 2. Trámites con la Seguridad Social 146 3. La asistencia sanitaria 147 4. Incapacidad temporal 148 5. Presentaciones relacionadas con la maternidad y la paternidad 151 6. Desempleo 154 7. Incapacidad permanente 157 8. Jubilación 158 9. Muerte y supervivencia 159	Actividades de repaso 160 Test 161
8. La salud laboral 	1. La normativa de prevención 163 2. Organismos públicos especializados en prevención 164 3. La prevención de riesgos laborales 165 4. Derechos y obligaciones en la prevención de riesgos 174 5. Responsabilidades legales 179	Actividades de repaso 180 Test 181
9. La prevención de riesgos en la empresa 	1. La actividad preventiva en la empresa 183 2. Medidas organizativas 189 3. Medidas de prevención y protección 192 4. La señalización 196 5. Medidas de emergencia 199	Actividades de repaso 203 Test 205

Unidad	Contenidos	Actividades finales
10. Riesgos laborales y medidas preventivas 	<ol style="list-style-type: none"> Riesgos derivados de las condiciones de trabajo 207 Riesgos derivados del medio ambiente laboral 215 Riesgos derivados de las condiciones ergonómicas 226 Riesgos derivados de las condiciones psicosociales 228 	Actividades de repaso 229 Test 231
11. Los primeros auxilios 	<ol style="list-style-type: none"> Los primeros auxilios en la empresa 233 Técnicas de primeros auxilios 240 Traslado de lesionados 248 	Actividades de repaso 250 Test 251
12. Trabajo en equipo, conflicto y negociación 	<ol style="list-style-type: none"> La organización del trabajo 253 El equipo de trabajo 258 Trabajar en equipo 262 Comunicación y participación en el equipo de trabajo 265 Técnicas de dinamización de equipos 270 El conflicto en el equipo 272 La negociación 275 	Actividades de repaso 280 Test 283
13. Búsqueda de empleo 	<ol style="list-style-type: none"> La orientación para el empleo 285 Las opciones formativas 292 El mercado de trabajo y el entorno profesional 295 Herramientas de búsqueda de empleo 299 Las pruebas de selección 304 	Actividades de repaso 308 Test 309

Estructura de las unidades

Página de inicio

UNIDAD **3** El contrato de trabajo

Preguntas preliminares

- ¿Sabes qué es un contrato de trabajo?
- ¿Has estado contratado alguna vez? ¿Con qué clase de contrato?
- ¿Qué es el período de prueba?
- ¿Qué significa estar contratado a tiempo parcial?
- ¿Conoces alguna medida pública pensada para incentivar la contratación?
- ¿Sabes qué es la indemnización por finalización de contrato?



Se expone el contenido de la Unidad mediante una serie de cuestiones que sitúan al alumno en el contexto adecuado antes de empezar el estudio de cada tema.

Casos prácticos resueltos. Vinculados al desarrollo teórico, tienen como objetivo ser un ejemplo práctico resuelto paso a paso. Sirven de apoyo práctico a la explicación teórica y de enlace entre la teoría y los ejercicios propuestos.

Empiezan con un enunciado que plantea al alumno una situación real que se puede encontrar en el ejercicio cotidiano de profesión o en su puesto de trabajo.

A continuación se le plantean una o varias cuestiones resueltas que le van a mostrar paso a paso cómo resolver la situación o aportar los datos requeridos en cada caso concreto.

Actividades. Ejercicios de comprensión de lo estudiado, tienen como objetivo que el docente pueda evaluar, en cada apartado, el nivel de aprendizaje de sus alumnos.

Desarrollo teórico-práctico

Los contenidos básicos para la resolución de los aspectos prácticos se estructuran en epígrafes numerados secuencialmente, complementados con casos prácticos resueltos, actividades de seguimiento, notas al margen que destacan o amplían los conceptos, e ilustrados con mapas conceptuales, tablas y figuras que ayudan a la comprensión de la materia tratada.

3.2. Solución al conflicto

Para resolver el conflicto laboral, trabajadores y empresarios pueden utilizar diferentes medidas.

- Las medidas pacíficas no implican el uso de la fuerza ni la presión. Se basa en la solución amistosa de la vía judicial o en los mecanismos extrajudiciales entre el trabajador, el arbitraje, la mediación o la negociación.
- Las medidas de presión tratan de forzar a la otra parte para que ceda a las pretensiones planteadas.



MEJORES DE PRESIÓN QUE PUEDEN UTILIZAR TRABAJADORES Y EMPRESARIOS EN CASOS DE CONFLICTO LABORAL

Trabajadores	Empresarios
<ul style="list-style-type: none"> • La huelga. • Otras legítimas peticiones informativas, aclaratorias, negociadoras, mediadoras, etc. • Otras peticiones que impliquen el cese, la falta de colaboración con la empresa, ocupación o encierro de instalaciones de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • El cierre patronal. • Otras campañas informativas y publicitarias, reuniones y manifestaciones, etc. • Otras peticiones que impliquen el cese, el deterioro del servicio, el deterioro de la actividad laboral, o las bajas negativas.


El encierro es una medida empresarial legal que consiste en la restricción de las instalaciones laborales por otros para paliar los efectos de la huelga.

11. ¿Qué tipo de conflictos laborales nos encontramos en cada caso?

- Varios trabajadores reclaman un error de cálculo a la víctima del accidente.
- Los delegados de personal quieren negociar un nuevo acuerdo sobre el trabajo a tiempo.
- Discuten con la jefe sobre la interpretación del derecho a tiempo libre para acudir a hacer los ritmos del ciclo que comen.
- El empresario Beta 2 desea obtener el acuerdo de empresa sobre la jornada de trabajo.

12. ¿Cuáles son las medidas generales que pueden adoptar las partes para dar solución a un conflicto laboral?

Figura 1.1. Características de la relación laboral.



Casos prácticos

Al llegar al hospital donde Juan se va a realizar el máster de Formación en Centros de Trabajo (FCT), se encuentra con diferentes personas. Vamos a identificar qué tipo de relaciones son:

- Medios residentes, facultades de MIR, relación laboral especial.
- Medicos y enfermeras aprendiendo su trabajo tras aprobar los exámenes, por un período limitado de tiempo de su actividad, relación no laboral al contar con una normativa propia.
- Medicinas de Cruz Roja que acompañan a personas mayores en urgencias y consultas, relación no laboral, al contar con características de voluntariado.
- En la cuarta planta hay varias tiendas que sufrimos una caída y se arruinó la tienda y se quemó de que hicieron relación no laboral, porque trabajan por cuenta propia como autónomos en tienda.
- La venta de Juan está en su mejor momento, pero se presta por amistad y carece de distribución y dependencia.

22. De las siguientes relaciones de trabajo, indica cuáles son laborales, cuáles especiales y cuáles no laborales.

- Marian trabaja como dependiente en una tienda de moda infantil con un contrato de trabajo temporal.
- Tomas es discapacitado y trabaja en sus centros de especial de empleo.
- Eva presta servicios como voluntaria en Cruz Roja.
- José trabaja como empleado de alto directivo.
- Vigilante en un propio negocio de comercio.
- Cristina trabaja como empleada de hogar durante tres horas cada lunes, miércoles y viernes.

23. ¿Cuál es la diferencia entre un trabajador contratado como personal fijo y otro como persona jurídica?

Elementos de ampliación (al margen). El exterior de la página se aprovecha para incluir elementos de ampliación de contenido: orientaciones web, consejos, recordatorios y otros elementos de ampliación de los contenidos de la Unidad.

Los títulos de FP del sistema educativo son Títulos Profesionales Básicos (FP Básica), de Técnico (grado medio) y Técnico superior (grado superior). Estos títulos se acceden al grado de las 26 familias profesionales y a un perfil determinado, y se organizan en módulos profesionales.

Los títulos de FP del sistema educativo se pueden obtener de dos formas:

- Cumpliendo un ciclo formativo.
- Superando las pruebas para obtener el título correspondiente. Estas pruebas son convocadas anualmente y se evalúan por módulos profesionales.

Objetivo
La FP del sistema educativo se puede obtener de dos formas:

Objetivo
Los títulos de estas formaciones se regulan por los cursos profesionales y las competencias asociadas a los módulos formativos en los planes de estudios de los cursos.

Objetivo
La formación continua es un programa para que los trabajadores mejoren sus competencias profesionales. Se organiza en cursos de formación que ofrecen a los trabajadores de las empresas y a los servicios públicos de empleo.

Objetivo
Se organiza en cursos de formación profesional para trabajadores autónomos y en cursos de formación para favorecer la inserción laboral de los desempleados.

Objetivo
Es el programa de formación y el aprendizaje, y los programas de empleo y formación.

Objetivo
Realización de estudios parciales o académicos, de acciones de investigación e innovación, y de actividades de innovación profesional.

Objetivo
La formación continua es un programa para que los trabajadores mejoren sus competencias profesionales. Se organiza en cursos de formación que ofrecen a los trabajadores de las empresas y a los servicios públicos de empleo.

Objetivo
Se organiza en cursos de formación profesional para trabajadores autónomos y en cursos de formación para favorecer la inserción laboral de los desempleados.

Objetivo
Es el programa de formación y el aprendizaje, y los programas de empleo y formación.

Objetivo
Realización de estudios parciales o académicos, de acciones de investigación e innovación, y de actividades de innovación profesional.

UNED 11 291

Cierre de la Unidad

Actividades de repaso

Se propone una completa batería de cuestiones organizadas con la misma estructura de epígrafes de la Unidad para facilitar al docente un seguimiento pormenorizado del proceso de aprendizaje de sus alumnos con respecto a los contenidos de cada Unidad didáctica.

Actividades de repaso

La Seguridad Social

- ¿Cuál es el objetivo de la Seguridad Social?
- Indica qué nivel de protección de la Seguridad Social pertenecen las siguientes prestaciones:
 - El pago de pensiones que la empresa ha contratado para sus trabajadores.
 - Los complementos que garantiza el empresario mínimo de las pensiones.
 - El subsidio por desempleo.
- Indica la entidad de la Seguridad Social que lleva a cabo las siguientes funciones:
 - Colectar los valores de cotización y vida de los trabajadores.
 - La gestión de los servicios asistenciales en Cuba.

Títulos con la Seguridad Social

- ¿Qué es un trabajador autónomo y cómo se cotiza en la Seguridad Social?
- ¿Cuáles son las obligaciones de cotización y prestaciones de la Seguridad Social?

La asistencia sanitaria

- La empresa Viana, S.L., la contrata durante 3 meses y medio para diseñar páginas web. Esta labor requiere la asistencia sanitaria.
 - ¿Debe asegurarse el trabajador?
 - ¿Cuánto debe pagar la empresa Viana, S.L. por el seguro?
 - ¿Qué es el seguro de accidentes de trabajo?

La incapacidad temporal

- A causa de un accidente de trabajo, Josefa sufre una lesión en el brazo derecho. Se le concede la Seguridad Social 15 días.
 - ¿Puede solicitar la prestación por IT?
 - ¿Cómo se presta el día del accidente?
 - ¿Cómo se presta el día del alta?
- Calcula la prestación que le corresponde a la trabajadora que sufre un accidente de trabajo en el día 17 del mismo mes. La RCG es de 1.200 €, el coeficiente de cotización es de 1,25 y el salario base de cotización es de 1.500 €. Durante el año anterior realizó horas extras por un importe de 500 €.

Prestaciones relacionadas con la maternidad y la paternidad

- Una trabajadora de 27 años encuentra su primer empleo y va a dar a luz en un hospital público.
 - ¿Puede solicitar alguna prestación de la Seguridad Social?
 - En caso afirmativo, ¿qué duración y cuantía tendrá la prestación?
 - Calcula la prestación mensual que le corresponde si trabaja 30 días. Incluye los subsidios mensuales y la base de cotización del mes anterior hasta el 1500 €.
- ¿En cuál de las prestaciones asistenciales relacionadas con la maternidad se incluye el seguro por discapacidad temporal?

Desempleo

- Marcos trabaja en la empresa Dura, S.A., y cuando llega a casa, se queja de dolores de cabeza que le impiden trabajar. Su médico le prescribe un medicamento para aliviar los dolores de cabeza.
 - ¿Qué prestación de la Seguridad Social puede solicitar?
 - ¿Cómo se solicita?
 - ¿Cuál es la duración de la prestación?
- Diego, de 32 años, tiene reconocida una incapacidad derivada de enfermedad común, que le impide trabajar en su profesión habitual por un tiempo. Ha cotizado 4 años y 800 € en el 1500 €.
 - ¿Cuál es el grado de su incapacidad?
 - ¿Cuánto percibe de desempleo?
 - Calcula la cuantía de la prestación.

Incapacidad permanente

- Diego, de 32 años, tiene reconocida una incapacidad derivada de enfermedad común, que le impide trabajar en su profesión habitual por un tiempo. Ha cotizado 4 años y 800 € en el 1500 €.
 - ¿Cuál es el grado de su incapacidad?
 - ¿Cuánto percibe de desempleo?
 - Calcula la cuantía de la prestación.

Jubilación

- Marta recibe treinta días de edad en 2020 y treinta en 2021.
 - ¿Puede solicitar la jubilación por vejez?
 - ¿Cuál es la cuantía de la jubilación?
 - ¿Cuánto percibe de desempleo?
 - ¿Cuánto percibe de desempleo?

Muerte y supervivencia

- Calcula la pensión de viudedad que le corresponde a un empleado que fallece por un accidente de trabajo en el día 15 de mayo de 2021. El salario base de cotización es de 1.500 €.

UNED 11 160

Elementos gráficos. Se usa una gráfica didáctica, pues entendemos que cualquier elemento gráfico que se incluya en relación al texto debe ser un claro apoyo al aprendizaje: fotografías, ilustraciones, tablas...

Los EPI son equipos, accesorios o complementos que sirven o ayudan al trabajador para protegerle de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad y salud.

El trabajador utilizador y cuidador correctamente el EPI, seleccionados sin usarlos en el lugar indicado. En la siguiente tabla podemos ver ejemplos según la parte que protegen.

CATEGORÍA DE PROTECCIÓN A LA SALUD OCUPACIONAL, SIN PROTECTORES

Parte que protegen	Ejemplos
Cabeza	Resistencia: protegen el pelo del polvo o la grasa y evitan que quede atascado o cargado sobre la producción. Capacidad: protegen de la exposición de líquidos o químicos y de las temperaturas extremas. Cuentan con ajuste de ajuste y ajuste de ajuste.
Oídos	Resistencia: introducidos en el oído, reducen el ruido de 20 a 30 dB. Capacidad: reducen toda la energía para proteger de ruido de alta frecuencia. Cuentan con ajuste de ajuste y ajuste de ajuste.
Ojos y cara	Resistencia: protegen contra riesgos de contaminación, tales como la exposición de partículas, líquidos o gases.
Vista respiratoria	Resistencia: protegen contra riesgos de contaminación, tales como la exposición de partículas, líquidos o gases.
Manos y brazos	Resistencia: protegen contra riesgos de contaminación, tales como la exposición de partículas, líquidos o gases.
Pies y piernas	Resistencia: protegen contra riesgos de contaminación, tales como la exposición de partículas, líquidos o gases.
Manos y brazos	Resistencia: protegen contra riesgos de contaminación, tales como la exposición de partículas, líquidos o gases.
Piel	Resistencia: protegen contra riesgos de contaminación, tales como la exposición de partículas, líquidos o gases.
Tórax y abdomen	Resistencia: protegen contra riesgos de contaminación, tales como la exposición de partículas, líquidos o gases.
Protección integral del cuerpo	Resistencia: protegen contra riesgos de contaminación, tales como la exposición de partículas, líquidos o gases.

UNED 11 194

Test

Se propone un test con cuatro opciones por cada cuestión, con el objetivo de que el docente pueda efectuar una evaluación rápida de la Unidad a la finalización de la misma.

Test

- La Seguridad Social
 - Garantiza el acceso universal de protección para todos los ciudadanos.
 - Es un sistema financiado únicamente con presupuestos públicos.
 - Comprende las cuotas de cotización y el nivel de prestaciones en función de los riesgos.
 - Proporciona un nivel de protección profesional proporcional a las contribuciones.
- Se reconocen en el régimen general de la Seguridad Social
 - La incapacidad por accidente de trabajo.
 - Las prestaciones de vejez.
 - Las prestaciones de desempleo por enfermedad profesional.
 - Las prestaciones de vejez.
- La incapacidad por enfermedad profesional
 - Se reconoce cuando el trabajador sufre una lesión que le impide trabajar en su profesión habitual por un tiempo.
 - Se reconoce cuando el trabajador sufre una lesión que le impide trabajar en su profesión habitual por un tiempo.
 - Se reconoce cuando el trabajador sufre una lesión que le impide trabajar en su profesión habitual por un tiempo.
 - Se reconoce cuando el trabajador sufre una lesión que le impide trabajar en su profesión habitual por un tiempo.
- La Seguridad Social
 - Garantiza el acceso universal de protección para todos los ciudadanos.
 - Es un sistema financiado únicamente con presupuestos públicos.
 - Comprende las cuotas de cotización y el nivel de prestaciones en función de los riesgos.
 - Proporciona un nivel de protección profesional proporcional a las contribuciones.
- Se reconocen en el régimen general de la Seguridad Social
 - La incapacidad por accidente de trabajo.
 - Las prestaciones de vejez.
 - Las prestaciones de desempleo por enfermedad profesional.
 - Las prestaciones de vejez.
- La incapacidad por enfermedad profesional
 - Se reconoce cuando el trabajador sufre una lesión que le impide trabajar en su profesión habitual por un tiempo.
 - Se reconoce cuando el trabajador sufre una lesión que le impide trabajar en su profesión habitual por un tiempo.
 - Se reconoce cuando el trabajador sufre una lesión que le impide trabajar en su profesión habitual por un tiempo.
 - Se reconoce cuando el trabajador sufre una lesión que le impide trabajar en su profesión habitual por un tiempo.
- La Seguridad Social
 - Garantiza el acceso universal de protección para todos los ciudadanos.
 - Es un sistema financiado únicamente con presupuestos públicos.
 - Comprende las cuotas de cotización y el nivel de prestaciones en función de los riesgos.
 - Proporciona un nivel de protección profesional proporcional a las contribuciones.
- Se reconocen en el régimen general de la Seguridad Social
 - La incapacidad por accidente de trabajo.
 - Las prestaciones de vejez.
 - Las prestaciones de desempleo por enfermedad profesional.
 - Las prestaciones de vejez.
- La incapacidad por enfermedad profesional
 - Se reconoce cuando el trabajador sufre una lesión que le impide trabajar en su profesión habitual por un tiempo.
 - Se reconoce cuando el trabajador sufre una lesión que le impide trabajar en su profesión habitual por un tiempo.
 - Se reconoce cuando el trabajador sufre una lesión que le impide trabajar en su profesión habitual por un tiempo.
 - Se reconoce cuando el trabajador sufre una lesión que le impide trabajar en su profesión habitual por un tiempo.

UNED 11 161

1 El Derecho y la relación laboral

Preguntas preliminares

- ¿Cómo crees que han cambiado las condiciones de trabajo a lo largo de la historia?
- ¿Qué es el Derecho del Trabajo y para qué sirve?
- ¿Tienen todas las leyes laborales la misma importancia?
- ¿A qué llamamos relación laboral? ¿Con qué edad se puede trabajar?
- ¿Cuáles son los derechos del trabajador? ¿Y los poderes del empresario?
- ¿De qué modo protegen las leyes a los trabajadores?
- ¿Qué papel tienen las Administraciones en la regulación del trabajo?
¿Crees que es necesario su papel?



1. El Derecho del Trabajo

El Derecho engloba el conjunto de normas y principios jurídicos que hacen posible la convivencia pacífica entre los miembros de una comunidad, ordenando las reglas de las relaciones humanas en sus diferentes ámbitos.

El Derecho se divide en **ramas jurídicas** según la materia que regula, siendo una de ellas el Derecho del Trabajo.

RAMAS DEL DERECHO Y MATERIAS QUE REGULAN	
Ramas jurídicas	Materias que regulan
Civil	Regula las relaciones básicas y cotidianas que se producen entre las personas. Ejemplo: la relación matrimonial, la adquisición de la personalidad y capacidad, las sucesiones y herencias, las obligaciones derivadas de la contratación civil, etc.
Mercantil	Recoge normas sobre la constitución de empresas, los tipos societarios y las operaciones que se realizan en el tráfico comercial.
Penal	Establece las penas correspondientes a las faltas y delitos que alteran gravemente la convivencia pacífica de las personas e incumplen el orden jurídico.
Procesal	Regula la función jurisdiccional (administrar justicia) de jueces y tribunales, y recoge las normas relativas a los procesos judiciales.
Administrativo	Ordena las relaciones entre las dependencias administrativas del Estado, la relación Administración-ciudadano, así como las relaciones de trabajo de los funcionarios públicos.
Internacional	Regula las relaciones entre los diferentes Estados y las relaciones particulares entre ciudadanos de diferentes países.
Laboral	Regula las relaciones entre trabajadores y empresarios.

1. ¿Qué es el Derecho?
2. ¿Cuál es el criterio de clasificación de las ramas del Derecho?
3. Indica a qué rama del Derecho pertenecen las siguientes actuaciones:
 - a. La operación de compraventa de un mayorista a un minorista.
 - b. El robo de un vehículo.
 - c. La situación de silencio administrativo.
 - d. La próxima boda de nuestro mejor amigo.

Actividades

El Derecho del Trabajo comprende el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre trabajadores y empresarios, garantizando el poder equilibrado entre ambas partes.

Los orígenes del Derecho Laboral se remontan al siglo XIX. Se asocia a la época de la revolución industrial y a las duras condiciones en las que debía trabajar la incipiente clase obrera, el proletariado.



Figura 1.1. *Trabajadores del acero* (Winold Reiss). Las presiones del movimiento obrero forzaron al Estado a promulgar una serie de normas laborales destinadas a proteger al proletariado del poder ilimitado de los empresarios. Las primeras de esas normas tenían como objetivo limitar la jornada de trabajo y regular las condiciones en las que trabajaban las mujeres y los niños.

¿Sabías que?

Las primeras normas laborales en España se destinaron a evitar los abusos laborales de niños y mujeres:

- Ley de 26 de julio de 1878, prohíbe a los menores de 16 y 18 años los trabajos peligrosos en espectáculos circenses.
- Ley de 13 de marzo de 1900, fija las condiciones de trabajo de las mujeres y los niños.
- Real Decreto de 25 de mayo de 1900, sobre escuelas para obreros menores en las fábricas y talleres.
- Ley de 24 de julio de 1973 (Ley Benot), prohíbe el trabajo a menores de 10 años y el trabajo nocturno a menores de 16 años en fábricas, fundiciones, talleres o minas.

Actividades

4. ¿Qué es el Derecho del Trabajo?
5. Indica la época y las circunstancias en las que se originó el Derecho del Trabajo.
6. ¿Cuál fue la primera norma laboral? ¿Qué finalidad tenía?

2. Fuentes del Derecho del Trabajo

El concepto de fuente del Derecho hace referencia al origen de las normas, a los órganos que las crean y de los cuales emanan (fuentes materiales), así como a los tipos de normas que podemos encontrarnos (fuentes formales).

En el ámbito de las relaciones laborales se pueden aplicar muchas normas jurídicas distintas. Para ordenarlas, se utiliza el **principio de jerarquía normativa**, que establece el rango de las normas.

El principio de jerarquía normativa establece que **una norma de rango inferior no puede contradecir lo dispuesto en otra de rango superior**. Y, a su vez, las normas inferiores desarrollan los enunciados que se recogen en las de rango superior.

Los órganos que crean las normas pueden ser nacionales, internacionales o supranacionales. Y los tipos de normas pueden ser variados. Estudiaremos las normas siguiendo su **orden jerárquico**:



Fíjate

Las **normas laborales españolas** se aplicarán a los trabajadores contratados en España por empresas españolas, para prestar servicios en el extranjero.

¿Sabías que?

Las normas se publican en los boletines oficiales para que los ciudadanos puedan tener acceso a ellas y conocerlas:

- Averigua cuál es el Boletín Oficial de tu comunidad autónoma.
- Visita la web del Boletín Oficial del Estado (BOE) e indica dos normas que se hayan publicado hoy.

7. ¿A qué nos referimos cuando hablamos de las fuentes del Derecho?
8. ¿Qué significa el principio de jerarquía normativa?
9. Ordena las siguientes normas siguiendo el principio de jerarquía normativa: ley orgánica, real decreto, convenio colectivo, directiva comunitaria, convenio de la OIT, costumbre laboral.

Actividades

Busca en la web

Busca el Título de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea en el que se mencionan los derechos relacionados con el trabajo.

Fijate

Mientras el **Consejo Europeo** lo integran los jefes de Estado o de Gobierno, el **Consejo de la UE** tiene como miembros a los ministros de los diferentes Estados miembros. Es este último el que tiene competencia para legislar.

Al margen de la Unión Europea, existe el **Consejo de Europa**, creado tras la Segunda Guerra Mundial en 1948, como organización internacional destinada a promover los valores democráticos. Su sede se encuentra en Estrasburgo.

Fijate

La **Seguridad Social** es el sistema que garantiza a los ciudadanos y trabajadores servicios y prestaciones cuando se encuentran en una situación de necesidad protegida.

2.1. Normas de la Unión Europea

En su elaboración y creación intervienen el Parlamento, el Consejo y la Comisión europeos.

Los principales tipos de normas de la Unión Europea son:

- **Reglamentos comunitarios:** tienen como destinatarios a todos los Estados miembros, que pueden aplicarlas directamente en sus territorios. **Ejemplos:** los reglamentos sobre la libre circulación de trabajadores, la libre prestación de servicios, etc.
- **Directivas comunitarias:** son normas destinadas a todos los Estados miembros, que para aplicarse requieren una norma interna (nacional) que las trasponga o desarrolle en un plazo determinado. **Ejemplo:** directivas comunitarias en materia de prevención de riesgos laborales.
- **Decisiones:** son normas directamente aplicables, destinadas a Estados miembros o colectivos determinados. No es obligatoria su publicación oficial, aunque los interesados han de ser notificados.

Además de normas, a nivel europeo se establecen Declaraciones sobre los derechos de los trabajadores, tales como la **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea**.



Figura 1.2. Reunión del Consejo Europeo en junio de 2012. El Consejo Europeo determina las prioridades políticas generales de la Unión Europea. No tiene potestades legislativas. Fuente: página web del Consejo Europeo.

2.2. Constitución española

Es la **norma suprema del ordenamiento jurídico español**, y ha de ser respetada por el resto de normas que la desarrollan. Establece las bases de la organización del Estado español, como Estado social y democrático de Derecho. También enuncia derechos y principios relacionados con el ámbito del trabajo.

El Capítulo III del Título I de la Constitución española recoge los **Principios rectores de la política social y económica**, en los que se basarán las normas, los poderes públicos y la práctica judicial. Los principios relacionados con el Derecho del Trabajo son:

- Mantener un régimen público de **Seguridad Social**.
- Velar por la seguridad y la higiene en el trabajo.
- Garantizar el descanso necesario del trabajador y las vacaciones retribuidas.
- Llevar a cabo políticas orientadas al pleno empleo.
- Garantizar la formación y readaptación profesional de los trabajadores.

2.3. Normas internacionales

Estas normas son el resultado de acuerdos entre varios países. En materia laboral destacan las normas de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** y los **Tratados internacionales**.

NORMAS INTERNACIONALES	
Normas	Descripción
Tratados internacionales	Acuerdos entre el Estado español (por sí mismo o por estar integrado en la UE) y otros países. Ejemplo: acuerdos sobre el cómputo de cotizaciones, sobre flujos migratorios, etc.
Convenios de la OIT	Son normas vinculantes o de obligado cumplimiento para los Estados que los suscriben. Ejemplo: convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (1999), ratificado por España en 2001. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (1957), ratificado por España en 1965.

Fíjate

Los tratados internacionales válidamente celebrados y los convenios de la OIT ratificados por España quedan incorporados a su ordenamiento jurídico cuando son publicados oficialmente.

¿Sabías que?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se constituyó en 1919 después de la Primera Guerra Mundial (1914-1918) para la instauración de unas condiciones de trabajo dignas y la protección de los colectivos más sensibles.

Su sede se encuentra en Ginebra y su estructura es tripartita: participan con derecho a voto representantes de trabajadores, empresarios y Gobiernos.

¿Sabías que?

La **mayoría absoluta** se logra con la mitad más uno de los votos a favor de los miembros del órgano, mientras que la **mayoría simple** se logra con más votos a favor que en contra sobre el cómputo de los miembros presentes, sin contar las abstenciones.

2.4. Leyes

Las leyes se elaboran y aprueban por las Cortes Generales (Congreso de los Diputados y Senado) por la potestad legislativa que tienen. Son de dos tipos:

- **Leyes orgánicas.** Para ser aprobadas requieren mayoría absoluta en la votación del Congreso (la mitad más uno de los integrantes), porque la materia que recogen es especialmente significativa (derechos fundamentales, libertades públicas, el Derecho electoral general y los Estatutos de autonomía). **Ejemplo:** la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical regula el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos. También regula la gestión de los sindicatos y su acción a través de los representantes sindicales. Al ser la libertad sindical un derecho fundamental conforme a la Constitución, el tipo de norma que la desarrolla es una ley orgánica.
- **Leyes ordinarias.** Su aprobación requiere mayoría simple y regulan materias que no están reservadas a leyes orgánicas. **Ejemplo:** la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, es la norma básica que recoge las medidas que deben aplicar los empresarios, fabricantes y comercializadores de productos para proteger la salud de los trabajadores.

Fíjate

En la manera de anunciar las normas, podemos hallar información sobre ellas. Por ejemplo, la Ley Orgánica de Libertad Sindical es la decimoprimer ley orgánica que se aprobó en 1985.

2.5. Normas con rango de ley

Las normas con rango de ley son el Real Decreto Legislativo y el Real Decreto-ley, ambas elaboradas por el Gobierno:

- **Real Decreto Legislativo.** Las Cortes delegan en el Gobierno la elaboración de una norma, refundiendo varias normas ya existentes en una sola (texto refundido), o bien elaborándola a partir de un índice de contenidos (texto articulado). **Ejemplo:** el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **Real Decreto-ley.** El Gobierno está facultado para dictar estas normas cuando exista **extraordinaria y urgente necesidad** de regular una materia no reservada a Ley Orgánica. Agiliza el trámite parlamentario, pero una vez elaboradas deben ser convalidadas por las Cortes como las leyes. **Ejemplo:** Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Fijate

Los poderes públicos constituyen la separación de las funciones básicas del Estado moderno:

- El **poder legislativo** o potestad legislativa, de hacer leyes, lo ejercen las Cortes Generales.
- El **poder ejecutivo** o potestad de ejecutar las leyes y gobernar, lo ejerce el Gobierno.
- El **poder judicial** de administrar justicia, lo ejercen los jueces y magistrados.

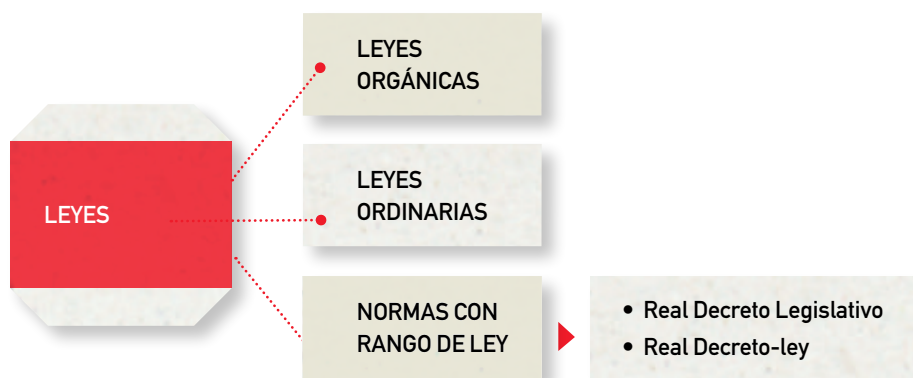


Figura 1.3. Tipos de leyes en el ordenamiento jurídico español.

2.6. Reglamentos

Los Reglamentos son elaborados por el Gobierno, en virtud de su potestad reglamentaria. Desarrollan el contenido de las normas de rango superior. Engloban diversos tipos de normas, entre las que destacan las de la tabla.

PRINCIPALES REGLAMENTOS DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO

Reales decretos	Se aprueban por el Consejo de Ministros en pleno. Ejemplo: el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, desarrolla determinados aspectos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
Órdenes ministeriales	Las aprueban los Ministerios. En el ámbito laboral se enuncian con las siglas Orden ESS (Ministerio de Empleo y Seguridad Social). Ejemplo: Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo, sobre vigencia transitoria de determinados artículos del Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, aprobado por Real Decreto 801/2011, de 10 de junio.
Resoluciones	Elaboradas por las Secretarías de Estado o Direcciones Generales.

2.7. Convenios colectivos

Los convenios colectivos son los acuerdos suscritos entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios para fijar las condiciones laborales de un determinado sector profesional.

Tendrán la consideración de norma jurídica cuando el proceso negociador cumpla las pautas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Estas normas solo existen en el ámbito laboral y tienen una doble finalidad:

- Mejorar los derechos reconocidos en las normas estatales básicas.
- Adaptar el contenido de las normas estatales a las peculiaridades de cada sector.

2.8. Contrato de trabajo

El contrato de trabajo es el acuerdo celebrado entre el trabajador y su empresario, que recoge a nivel individual las condiciones laborales. Su contenido debe respetar las normas estatales y convencionales.

El contrato de trabajo cuenta con unos **elementos básicos**, presentes en todos los tipos de contratos.

En tu sector

Averigua qué convenios colectivos son aplicables en el sector profesional de tu ciclo formativo.

ELEMENTOS BÁSICOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Consentimiento

Las partes manifiestan su voluntad para celebrar el contrato de trabajo, acordándolo de palabra o mediante su firma. El consentimiento no puede estar viciado, es decir, prestarse por error, con violencia, dolo o intimidación.

Objeto

Es el contenido de la prestación de servicios, las tareas para cuya realización se contrata al trabajador. El objeto ha de ser lícito, posible y determinado.

Causa

Es la finalidad del contrato, la necesidad de mano de obra para el empresario y la obtención de ingresos para el trabajador.

¿Sabías que?

Los vicios en la voluntad de contratar pueden deberse:

- Al error o desconocimiento de algo o de lo que se hace.
- Al dolo, entendido como el ánimo de engañar.
- A la violencia física o psíquica.
- A la intimidación.

2.9. Costumbre laboral

Es toda práctica que se aplica de manera reiterada en el tiempo, en un determinado ámbito profesional y local, con la pretensión de que sea obligatoria. La costumbre, al no estar escrita, debe ser probada por quien la alega en un juicio.

La costumbre laboral **se aplica en ausencia de una norma escrita** aplicable. Sin embargo, en algunas ocasiones son las propias normas escritas las que se refieren a ellas. En tal caso, pasan a tener el mismo rango de la norma que las enuncia. **Ejemplo:** Art. 29.1 del Estatuto de los Trabajadores: «La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o **conforme a los usos y costumbres**».

Caso práctico

Dadas las siguientes normas, vamos a ordenarlas conforme al principio de jerarquía normativa y a indicar para cada una de ellas el órgano del que emana.

- Constitución
- Ley Orgánica
- Directiva comunitaria
- Real Decreto
- Orden ministerial
- Costumbre laboral

En la siguiente tabla podemos ver el orden correcto, y el órgano del que emana cada una de las normas.

Norma	Órgano del que emana
1.º Directiva comunitaria	Unión Europea
2.º Constitución española	Cortes Generales
3.º Ley Orgánica	Cortes Generales
4.º Real Decreto	Gobierno
5.º Orden ministerial	Gobierno
6.º Costumbre laboral	Colectividades que realizan la práctica continuada en el tiempo

Actividades

10. ¿Cuáles son los organismos de la Unión Europea encargados de elaborar las normas?
11. Indica la diferencia entre un reglamento comunitario y una directiva.
12. Di qué normas laborales internacionales hay y explica qué es necesario para que sean aplicadas en España.
13. ¿En qué se diferencia una Ley Orgánica de una ley ordinaria?
14. Las últimas reformas laborales se han publicado con forma de Real Decreto-ley. ¿Cuál es la diferencia entre el Real Decreto Legislativo y el Real Decreto-ley?
15. Si en el Estatuto de los Trabajadores encontramos una norma que nos remite a lo que es costumbre en la empresa, ¿cuál será el rango jerárquico de ese precepto?
16. ¿Qué rango tiene la norma que aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores?
17. Imagina que necesitamos hacer dos votaciones en clase, con 30 alumnos matriculados. ¿Cuándo existirá mayoría absoluta? ¿Y mayoría simple?

3. Principios de aplicación e interpretación de las normas

Para la correcta interpretación y aplicación de las normas laborales que hemos estudiado, existen los siguientes principios:

- **Norma más favorable.** Si hay dos normas jurídicas aplicables a la relación laboral, en caso de conflicto se aplicará la que en su conjunto sea más favorable para el trabajador.

Ejemplo: si el Estatuto de los Trabajadores otorga 30 días de vacaciones anuales al trabajador, y el convenio colectivo 35 días, a pesar de tener el Estatuto mayor rango jerárquico, se aplicará el convenio, por ser más favorable al trabajador.

- **Condición más beneficiosa.** El trabajador podrá seguir contando con los derechos adquiridos a título individual, aunque se apruebe después una norma que recoja condiciones menos beneficiosas.

Ejemplo: si un nuevo convenio colectivo recoge 35 días de vacaciones anuales, pero el trabajador ya tenía 36 días en su contrato de trabajo, se mantendrá esta última opción como condición más beneficiosa.

- **Irrenunciabilidad de derechos.** El trabajador no puede renunciar legalmente a los derechos que le otorgan las normas laborales, porque se eliminaría la finalidad protectora de estas normas.

Ejemplo: no sería legal incluir una cláusula en el contrato pactando la renuncia a las vacaciones.

- **In dubio pro operario.** Cuando los jueces duden sobre la interpretación que haya que dar a una norma, se elegirá la más favorable al trabajador, por ser esta la parte débil de la relación laboral.

Fíjate

La aplicación e interpretación de las normas laborales beneficia al trabajador, para compensar la desigualdad en la que se encuentra frente al empresario.

Caso práctico

Un trabajador va a casarse y quiere averiguar cuántos días de permiso retribuido le corresponden.

A. ¿Qué debería hacer para saber cuántos días le corresponden?

En primer lugar debería consultar su convenio colectivo. Si en este no se incluyera ninguna disposición relativa al permiso por matrimonio, debería consultar el Estatuto de los Trabajadores, donde este asunto se trata en el artículo 37.3.

B. El convenio colectivo establece 17 días de permiso por matrimonio, mientras que el Estatuto de los Trabajadores otorga 15 días. ¿Qué norma se aplicará?

Si hay dos normas que establecen distintas condiciones, se aplicará la más favorable al trabajador.

Por lo tanto, tendrá los 17 días de permiso que le da el convenio.

C. El trabajador recuerda que cuando le contrataron renunció a este permiso. Su renuncia fue incorporada a una cláusula en el propio contrato. ¿Podrá disfrutar del permiso?

La cláusula será considerada nula, y tenida por no puesta, según el principio de irrenunciabilidad de derechos.

El trabajador contará con su permiso de 17 días.

Actividades

18. ¿Qué principios sirven para interpretar las normas?
19. Explica en qué consiste el principio de norma más favorable.

4. La relación laboral

Una relación laboral es aquella en la que un trabajador presta voluntariamente servicios retribuidos, por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y dirección de un empresario.

4.1. Sujetos de la relación laboral

Las partes de la relación laboral son el trabajador que presta servicios y el empresario que los recibe.

El **trabajador** es la persona física que presta servicios para un empresario y cumple los requisitos siguientes:

- Es mayor de 18 años, o de 16 años si está emancipado. Los no emancipados necesitarán autorización de sus padres o tutores legales.
- En espectáculos públicos, puede ser menor de 16 años siempre que tenga autorización de la autoridad laboral y de sus padres o tutores legales.
- No está incapacitado judicialmente para trabajar.
- Si es extranjero no comunitario, debe contar con permiso de trabajo y residencia.

El **empresario** es la persona física, jurídica, comunidad de bienes o Empresa de Trabajo Temporal que recibe los servicios del trabajador. Los requisitos para contratar dependerán del tipo de empresario.



Figura 1.4. La ley protege especialmente a los menores de edad, prohibiéndoles realizar trabajos nocturnos, insalubres, penosos, peligrosos o nocivos para su salud y su formación. Tampoco pueden hacer horas extras.

Tipos de empresarios	Requisitos para contratar
Persona física. Realiza en nombre propio una actividad comercial, industrial o profesional.	Mayor de 18 años o de 16 años emancipado, o no emancipado mediante representante legal, y no incapacitado judicialmente para contratar.
Persona jurídica. Se constituye un ente que asume derecho y obligaciones, independientemente de las de sus miembros.	Debe estar constituida conforme a la ley e inscrita en el registro correspondiente.
Empresa de trabajo temporal. Contrata trabajadores para cederlos a otras empresas, en las que trabajarán.	Debe estar constituida conforme a la ley y autorizada por la Administración.

4.2. Características de la relación laboral

La relación laboral debe reunir las cinco características siguientes, que presumen la existencia de un contrato de trabajo:

- **Trabajo personal.** El trabajador ha de ser una persona física («de carne y hueso») no sustituible por otra persona para hacer el trabajo acordado.
- **Trabajo voluntario.** La realización del trabajo no debe ser forzada ni vitalicia, sino prestada con libre consentimiento.
- **Retribución.** Por la realización del trabajo, el trabajador recibe un salario.
- **Por cuenta ajena.** El trabajador no asume los riesgos de la empresa y cede al empresario el fruto de su trabajo.
- **Trabajo dependiente.** El trabajador debe seguir las instrucciones y órdenes que el empresario establezca.

4.3. Relaciones laborales especiales

Algunas relaciones laborales tienen peculiaridades en la manera y las condiciones en las que se desarrolla el trabajo, por lo que se consideran especiales.

Las relaciones laborales especiales se regulan con normas específicas, que se completan con el Estatuto de los Trabajadores. Son relaciones laborales especiales:

- Los trabajos prestados por el personal de alta dirección.
- La del servicio del hogar familiar.
- Los servicios de personas discapacitadas en los Centros Especiales de Empleo.
- La de los deportistas profesionales.
- Los artistas que trabajan en espectáculos públicos.
- Los estibadores portuarios.
- Los trabajos desarrollados por los penados en las instituciones penitenciarias.
- Los trabajos que realizan los menores en instituciones de internamiento.
- Los trabajos de los médicos residentes.

¿Sabías que?

Los **Centros Especiales de Empleo** tratan de favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad.

Se caracterizan por que el 70% de los trabajadores son discapacitados.

Sus productos o servicios compiten en el mercado y las condiciones de trabajo se adaptan a las necesidades que demanda la discapacidad de sus trabajadores.

4.4. Relaciones no laborales

Son relaciones de trabajo no laborales las que carecen de alguna de las características de la relación laboral, o se regulan por ramas jurídicas diferentes al Derecho del Trabajo.

No se consideran laborales y no se regularán por el Estatuto de los Trabajadores los trabajos de la siguiente tabla.

RELACIONES NO LABORALES Y MOTIVOS POR LOS QUE SE EXCLUYEN DEL DERECHO DEL TRABAJO	
Trabajo	Por qué se excluye
Funcionarios públicos y personal estatutario	Los regula el Derecho Administrativo (función pública), una rama del Derecho diferente del laboral.
Representantes de comercio que asumen el riesgo de las operaciones en las que median	Al asumir el riesgo, carecen de ajenidad y actúan como autónomos.
Trabajos de voluntariado	No son retribuidos.
Prestaciones personales obligatorias, por razones de utilidad pública	No son voluntarios. Ejemplo: participación en un jurado popular o en las mesas electorales.
Trabajos realizados por amistad, benevolencia o buena vecindad	Además de carecer de retribución, no existe dependencia.
Trabajadores autónomos	Se excluyen, ya que los trabajos son realizados por cuenta propia y no ajena. A estos trabajadores se les aplica la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.
Trabajos familiares no retribuidos	El trabajo familiar es el prestado por el cónyuge y parientes del empresario hasta el segundo grado (abuelos, nietos, hermanos) de consanguinidad o afinidad que conviven con él.

En tu sector

Investiga qué tipo de relaciones laborales, especiales y no laborales sería habitual encontrar en una empresa tipo de tu sector profesional.

Fijate

Son **parientes** del empresario hasta segundo grado sus nietos, sus abuelos, sus hermanos y sus cuñados. Son de tercer grado sus tíos, y de cuarto grado sus primos.

Los parientes consanguíneos lo son por tener un vínculo de sangre o adopción; mientras que los parientes por afinidad vienen dados por el matrimonio (la familia política).

La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo se aplica a las personas físicas que de forma habitual, personal y directa, realicen por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional lucrativa.

Actividades

20. Explica las características que dan lugar a la existencia de la relación laboral.
21. ¿Es posible trabajar con 17 años sin estar emancipado?



Figura 1.5. Características de la relación laboral.

Caso práctico

Al llegar al hospital donde Juana va a realizar el módulo de Formación en Centros de Trabajo (FCT), se encuentra con diferentes personas. Vamos a identificar qué tipo de relaciones son.

- A. Médicos residentes, haciendo el MIR: **relación laboral especial.**
- B. Médicos y enfermeros ejerciendo su trabajo tras aprobar su oposición: **personal estatutario del servicio de salud, relaciones no laborales al contar con una normativa propia.**
- C. Voluntarios de Cruz Roja que acompañan a personas mayores en urgencias y consultas: **relación no laboral, al faltar la característica de remuneración.**
- D. En la cuarta planta hay varios taxistas que sufrieron una colisión a la entrada de la ciudad y se curan de sus lesiones: **relación no laboral, porque trabajan por cuenta propia como autónomos con licencia.**
- E. La vecina de Juana asiste a su mejor amiga hasta llegar a la sala de rehabilitación: **relación no laboral, porque se presta por amistad y carece de retribución y dependencia.**

22. De las siguientes relaciones de trabajo, indica cuáles son laborales, cuáles especiales y cuáles no laborales.

- a. Marian trabaja como dependienta en una tienda de moda infantil con un contrato de trabajo temporal.
- b. Tomás es discapacitado y trabaja en un centro especial de empleo.
- c. Eva presta servicios como voluntaria en Cruz Roja.
- d. Jesús trabaja como empleado de alta dirección.
- e. Virginia creó su propia empresa de costura.
- f. Cristina trabaja como empleada de hogar durante tres horas cada lunes, miércoles y viernes.

23. ¿Cuál es la diferencia entre un empresario constituido como persona física y otro como persona jurídica?

5. Derechos y deberes de los trabajadores

De la existencia de relación laboral se derivan tanto derechos como obligaciones para los trabajadores.

¿Sabías que?

A los **derechos fundamentales** se les da una protección máxima cuando acudimos a los tribunales porque la empresa los ha vulnerado.

Se tratan en un procedimiento preferente y sumario.

Son susceptibles de Recurso de Amparo ante el Tribunal Constitucional.

Derechos y deberes del trabajador	
Constitución y ET	Derechos fundamentales <ul style="list-style-type: none"> • A la huelga. • A la libre sindicación.
	Otros derechos <ul style="list-style-type: none"> • Al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio. • A la negociación colectiva. • A adoptar medidas de conflicto colectivo. • A la información, consulta y participación en la empresa a través de sus representantes. • A la reunión en asamblea.
Estatuto de los Trabajadores	Derechos respecto de la relación laboral <ul style="list-style-type: none"> • A la ocupación efectiva. • A la promoción y formación profesional en el trabajo para favorecer su mayor empleabilidad. • A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados. • A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene. • Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad. • A la percepción puntual de la remuneración. • Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo. • Otros, que se deriven específicamente del contrato de trabajo.
	Obligaciones del trabajador <ul style="list-style-type: none"> • Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario. • Cumplir las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, con buena fe y diligencia. • Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten. • Contribuir a la mejora de la productividad. • No concurrir con la actividad de la empresa. • Otros, que se deriven de los respectivos contratos de trabajo.

Actividades

24. ¿Qué tipo de norma regula el derecho a la libertad sindical?
25. ¿Cuáles son los dos derechos fundamentales relacionados con el mundo laboral?

5.1. Obligaciones y poderes del empresario

El empresario debe proporcionar y velar por el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores. Pero, a su vez, tiene determinados poderes.

Los poderes empresariales hacen referencia a la facultad de dirigir y ordenar su empresa, fijar las medidas de vigilancia y control que estime oportunas y sancionar los comportamientos que constituyan un incumplimiento laboral.

En el ejercicio de sus facultades, el empresario deberá respetar las limitaciones que imponen las normas laborales, así como la dignidad y la intimidad del trabajador.

5.2. El poder de dirección

Es el poder general que tiene el empresario para **organizar y ordenar el trabajo**. Abarca las siguientes facultades:

- Dictar instrucciones generales sobre la organización y funcionamiento de la empresa.
- Dar órdenes concretas a cada trabajador sobre el contenido y las circunstancias del trabajo.
- Modificar de forma unilateral las condiciones pactadas inicialmente en la relación laboral.
- Controlar el efectivo cumplimiento de las tareas encomendadas.
- Implantar las medidas de vigilancia oportunas.

El **derecho a la vigilancia** incluye medidas tales como:

- Comprobar el estado de enfermedad del trabajador para justificar sus faltas de asistencia, mediante reconocimientos médicos.
- El registro del trabajador, sus taquillas o efectos particulares cuando sea necesario para proteger el patrimonio de la empresa o el del resto de trabajadores. En estos casos se contará con la presencia de un representante de los trabajadores, u otro trabajador.

Fíjate

En cuanto a la **obediencia de las órdenes empresariales**, se aplica la regla de «obedecer primero y reclamar después» porque las órdenes del empresario se presumen adecuadas.

Solo es posible la **desobediencia de aquellas órdenes manifiestamente ilegales, abusivas, contrarias a la ley, o que puedan provocar daños al propio trabajador o a terceros.**



Figura 1.6. El derecho a la vigilancia con el objetivo de proteger el patrimonio de la empresa entra dentro del ámbito del poder de dirección del empresario.

Actividades

26. Relaciona la siguiente frase del jurista romano Justiniano: «Acción es el derecho de perseguir en juicio lo que se nos debe», con el derecho del trabajador «al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo», y deduce su significado.

En tu sector

Busca las posibles faltas y las correspondientes sanciones en un convenio colectivo aplicable en tu sector profesional.

5.3. El poder disciplinario

El poder disciplinario faculta al empresario, o a la persona en quien delegue, para sancionar los incumplimientos laborales del trabajador. Estos incumplimientos y sus sanciones se recogen en el convenio colectivo aplicable a la relación laboral, y se calificarán como **leves**, **graves** o **muy graves**.

A. TIPOS DE SANCIONES DISCIPLINARIAS

Los tipos de sanciones, ordenadas de menor a mayor gravedad, pueden consistir en:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Traslado forzoso.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Inhabilitaciones para el ascenso.
- Despido disciplinario.

En ningún caso la sanción podrá consistir en la reducción de los tiempos de descanso, o de vacaciones, ni en multa de haber (descuento salarial).



Figura 1.7. Las posibles faltas y las correspondientes sanciones se han de consultar en el convenio colectivo aplicable.

B. COMUNICACIONES Y PLAZOS DE PRESCRIPCIÓN

Las sanciones por faltas graves y muy graves se deben **comunicar por escrito al trabajador**, teniendo que constar la fecha y los hechos cometidos.

Para imponer una sanción es necesario que la falta no haya prescrito. El **plazo de prescripción**, contando desde el momento en que la empresa tiene conocimiento del incumplimiento laboral es:

- 10 días para las faltas leves.
- 20 días para las faltas graves.
- 60 días para las muy graves.

Todas las faltas prescribirán, en todos los casos, a los **6 meses** de haberse cometido.

Fijate

Las sanciones por faltas laborales tienen un plazo de prescripción, lo que significa que la empresa solo puede sancionar al trabajador durante ese tiempo.

C. DISCONFORMIDAD CON LAS SANCIONES

Si el trabajador no está conforme con la sanción impuesta podrá **reclamarla judicialmente en el plazo de 20 días hábiles** desde su comunicación. La resolución judicial podrá declarar la sanción nula o revocarla total o parcialmente:

- **Sanción nula:** cuando no se cumplieron los requisitos formales (comunicación escrita, plazos) o la sanción es una de las prohibidas por las normas.
- **Sanción revocada:** no se prueban las faltas o el hecho no es constitutivo de falta.
- **Sanción revocada parcialmente:** por mala calificación de la falta. En este caso será el juez quien imponga la sanción adecuada.

Contra estas resoluciones solo podemos plantear recurso si se trata de una sanción por faltas muy graves.



Fíjate

Que tengamos de plazo 20 días hábiles significa que no consideramos para su cómputo sábados, domingos ni festivos.

Además este es un plazo de caducidad, que no admite interrupción alguna. Pasado este tiempo, el trabajador no podrá reclamar judicialmente la sanción.

Figura 1.8. Procedimiento en caso de sanción.

Caso práctico

Un trabajador falta sin justificar durante tres días al trabajo en el mes de enero. En agosto, cuando el jefe de personal encuentra el cuadrante de los encargados, se da cuenta de las inasistencias del trabajador sin justificar.

¿Podría sancionarle la empresa?

No, porque las faltas han prescrito, al haber transcurrido siete meses desde que se cometieron.





27. ¿Cuáles son los poderes del empresario?
28. La empleada de una oficina ha sido pillada in fraganti robando dinero del bolso de un compañero en sus horas de trabajo.
 - a. ¿Qué podría hacer la empresa?
 - b. ¿Qué requisitos serán necesarios para sancionar a la trabajadora?
29. Tomás ha sido sancionado en el trabajo con un descuento de salario y decide reclamar judicialmente la sanción. ¿Cuál será la posible resolución del juez?

6. La Administración laboral

La Administración laboral está formada por todos los órganos de las Administraciones central y autonómica con competencias en materia de empleo.

PRINCIPALES ORGANISMOS DE LA ADMINISTRACIÓN LABORAL	
Organismo	Funciones
Ministerio de Empleo y Seguridad Social	Es el órgano especializado del Gobierno que propone y ejecuta la política estatal en materia de empleo, extranjería, inmigración y emigración.
Consejerías de empleo de las Comunidades Autónomas	Desarrollan la política estatal de empleo elaborando normas que adaptan las directrices básicas a su territorio.
Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Es el órgano encargado de la vigilancia y el control del cumplimiento de la normativa laboral en las empresas. Realiza visitas a los centros de trabajo, lleva a cabo requerimientos, levanta actas de infracción para imponer sanciones, u ordenar la paralización de la actividad en casos de riesgo extremo. Además, tiene funciones en el ámbito de la mediación y el arbitraje en caso de conflicto laboral.
Servicio Público de Empleo Estatal	Es el órgano adscrito al Ministerio de Empleo que eleva propuestas e impulsa el desarrollo de los programas y medidas de la política de empleo. Gestiona y controla las prestaciones por desempleo, la formación para el empleo. Divulga estudios sobre la situación del mercado laboral.

Busca en la web

-  Quién se encuentra actualmente a cargo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
-  La denominación y dirección de la Consejería de Empleo de tu comunidad autónoma.
-  En qué casos se pueden efectuar denuncias en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y si estas pueden ser anónimas.
-  La oficina del servicio público de empleo que te corresponde por tu lugar de residencia.



7. La Administración de justicia

Jueces y tribunales están especializados para conocer y resolver los conflictos que pueden surgir en las diferentes ramas del ordenamiento jurídico. El Derecho Laboral se asocia a los jueces y tribunales laborales o sociales, que forman la denominada **jurisdicción social**.

La jurisdicción social es el conjunto de juzgados y tribunales encargados de resolver los conflictos surgidos entre trabajadores y empresarios.

7.1. Estructura judicial

Dependiendo del ámbito del conflicto, y de las materias que conocen, los jueces y tribunales se ordenan con la siguiente estructura.



Figura 1.9. Composición de la jurisdicción social. El Tribunal Constitucional interviene en casos de vulneración de derechos fundamentales y no forma parte de la jurisdicción social.

7.2. Proceso laboral

El proceso laboral es el conjunto de fases que sigue la solución judicial del conflicto laboral, desde que se interpone la demanda hasta que se dicta una resolución que lo resuelve.

En el proceso laboral hay que diferenciar el proceso laboral ordinario y otros procesos especiales que presentan normas peculiares. Todos ellos se recogen en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Las principales fases del proceso laboral ordinario se resumen en los siguientes puntos:

1. Intento de **conciliación previa** al proceso ante el servicio de mediación, arbitraje y conciliación correspondiente. Su objetivo es llegar a un acuerdo que evite iniciar el proceso judicial.

Fíjate

Existen procesos laborales en los que este requisito de intento de conciliación previa no es necesario, como son: el proceso para la concesión de las vacaciones, el de materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y los de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.

2. **Presentación de la demanda**, cuyo contenido incluirá los siguientes datos:
 - Órgano ante el cual se presenta.
 - Identificación del demandante y de los posibles interesados llamados al proceso.
 - Enumeración de hechos sobre los que trata la pretensión.
 - Súplica o petición.
 - Indicación de un domicilio a efectos de notificaciones y de letrado en su caso.
 - Fecha y firma.
 - Acompañará a la demanda el documento justificativo del intento de conciliación previa.
3. **Admisión de la demanda** en plazo de tres días desde su presentación, e indicación del día y hora para el acto de conciliación judicial y juicio.
4. **Acto de conciliación y juicio**.
 - **Intento de conciliación judicial**, ante el secretario judicial. En caso de no haber acuerdo, en el mismo acto se celebrará el juicio.
 - **Celebración del juicio**, ante el juez o magistrado. En esta fase el demandante ratifica su demanda y el demandado afirma o niega los hechos de la misma.
5. **Sentencia**. En el plazo de 5 días se dictará sentencia. Posteriormente, esta se publicará y notificará a las partes.
6. Interposición de **posibles recursos** que modifiquen, revisen o invaliden la sentencia dictada.

Fíjate

El proceso laboral se caracteriza por la oralidad, celeridad, inmediación, concentración, gratuidad e impulso judicial.

¿A qué hace referencia cada característica?

Oralidad	Predomina la comunicación oral sobre la escrita entre las partes, quedando todo lo hablado recogido en un acta.
Celeridad	Desde que se inicia hasta que se resuelve se establecen plazos cuya duración es corta.
Inmediación	El juez está presente en todas las actuaciones procesales, siendo el mismo, y no otro juez, el que conocerá y resolverá el asunto de principio a fin.
Concentración	Las diferentes fases se simplifican y unen para favorecer la celeridad del proceso. Ejemplo: la conciliación judicial y el juicio se realizan en el mismo acto.
Impulso judicial	El propio juez abre las fases del proceso, sin que pueda quedar paralizado.

30. ¿Qué órganos componen la Administración laboral?
31. ¿A qué organismo le corresponde la función de proponer y ejecutar la política estatal en materia de empleo?
32. ¿Cuál se encarga de gestionar los programas de formación para el empleo?
33. ¿Qué órganos componen la estructura judicial?



34. ¿Qué entiendes por proceso laboral?
35. ¿Cuál es la finalidad del intento de conciliación previa al proceso laboral?
36. Si tuvieras un conflicto con el empresario relacionado con la fecha de las vacaciones, ¿deberías acudir a la conciliación previa?

Actividades de repaso

El Derecho del Trabajo

1. ¿Cuáles son las ramas jurídicas del Derecho?
2. Maribel quiere montar una empresa, pero no se decide por la forma jurídica. Duda si constituir una Sociedad Limitada o una Sociedad Limitada Laboral. ¿A qué rama del Derecho tendrá que acudir para consultarlo?

Fuentes del Derecho del Trabajo

3. ¿Es lo mismo el Consejo Europeo que el Consejo de la UE? ¿Qué los diferencia?
4. Indica dos ejemplos de Reales Decretos Legislativos con contenido laboral.
5. ¿En qué boletín oficial se publicaría una ley aprobada en las Cortes Generales?
6. ¿Cuál es la finalidad de los Reglamentos del Gobierno?
7. ¿Qué es un convenio colectivo? ¿En qué se diferencia de otras normas?
8. ¿Por qué crees que, si alegamos una costumbre en un juicio, debemos probar su existencia?
9. Indica qué organismos elaboran las siguientes normas:
 - Ley Orgánica.
 - Real Decreto Legislativo.
 - Real Decreto.
 - Orden Ministerial.
10. Ordena las siguientes normas según la jerarquía normativa: Resolución, Ley Orgánica, Constitución española, Reglamento comunitario, Real Decreto-ley, Real Decreto.

Principios de aplicación e interpretación de las normas

11. ¿Puede un trabajador renunciar a días de vacaciones?
12. ¿Qué es el principio *in dubio pro operario* y de qué modo influye en la interpretación de las normas laborales?
13. ¿Cuál es el principio de aplicación de las normas laborales por el que el convenio colectivo se aplicará con preferencia al Estatuto de los Trabajadores?
14. Algunos convenios colectivos mantienen condiciones establecidas por el anterior convenio, como «cláusulas de garantía *ad personam*». Estas cláusulas son habituales para que los antiguos trabajadores sigan percibiendo el plus de antigüedad. ¿A cuál de los principios de aplicación estudiados se parece esta cláusula?

La relación laboral

15. ¿A qué se llama relación laboral?
16. ¿Qué requisitos generales se deben cumplir para poder trabajar?
17. ¿Qué se exige a un menor de 16 años para trabajar?
18. ¿Es necesario que los padres o tutores autoricen el fin de la relación laboral para los menores de edad no emancipados?
19. Marga vive con sus padres y sus cuatro hermanos. Cada día acude al bar de sus padres para echar una mano a la hora de comer, cuando más lleno se encuentra el local. A cambio de esa ayuda, sus padres le pagan los gastos de matrícula de este curso. ¿Podemos considerar que existe una relación laboral?

Derechos y deberes de los trabajadores

20. ¿Qué aconsejarías a alguien que haya sido sancionado por su jefe con un despido disciplinario por haberse retrasado 10 minutos en la hora de entrada?
21. ¿En qué consiste el poder de dirección del empresario?
22. ¿Qué tipos de sanciones por incumplimientos del trabajador prohíbe la ley?
23. ¿Con cuál de las normas que hemos estudiado relacionarías la negociación colectiva?

La Administración laboral

24. ¿Qué organismo se ocupa de velar por el cumplimiento de la normativa laboral en las empresas?
25. ¿Qué órgano puede ordenar la paralización de los trabajos en una empresa en casos de riesgo extremo?

La Administración de justicia

26. Si quisiéramos acudir al proceso judicial para resolver un conflicto laboral como demandantes, ¿cuál sería el Juzgado de lo Social competente?
27. Raúl quiere saber qué tipos de procesos laborales existen. ¿Qué norma tendrá que consultar?
28. Cuando Raquel acudió a los tribunales para resolver un conflicto laboral, su abogado le informó de que, en su caso, agosto era un mes hábil a efectos procesales. ¿Con cuál de las características del proceso laboral estudiadas se relaciona esta afirmación?

1. Es una fuente material del Derecho:

- a. La Ley Orgánica.
- b. La ley ordinaria.
- c. Las Cortes Generales.
- d. El Real Decreto.

2. Indica la opción que ordena las normas de mayor a menor rango:

- a. Directiva, Ley Orgánica, RD Legislativo, Orden Ministerial, Convenio colectivo.
- b. Ley Orgánica, RD ley, Orden ministerial, RD Legislativo, Convenio colectivo.
- c. Directiva, Convenio de la OIT, Constitución de 1978, RD ley, Convenio colectivo.
- d. Directiva, Real Decreto-ley, Orden ministerial, Convenio colectivo, Ley ordinaria, Costumbre.

3. Los acuerdos celebrados entre España y otros países se denominan:

- a. Normas comunitarias.
- b. Tratados internacionales.
- c. Convenios internacionales de la OIT.
- d. Leyes.

4. Es un principio de interpretación y no de aplicación de normas:

- a. El de irrenunciabilidad de derechos.
- b. El «in dubio pro operario».
- c. El de norma más favorable.
- d. El de condición más beneficiosa.

5. Es una relación laboral especial:

- a. La del penado que trabaja en el centro penitenciario.
- b. La del profesional que trabaja como *freelance*.
- c. La del discapacitado que trabaja en una empresa ordinaria.
- d. Todas ellas son relaciones laborales especiales.

6. No es una característica de relación laboral:

- a. La dependencia.
- b. La retribución.
- c. La obligatoriedad.
- d. La ajeneidad del fruto del trabajo.

7. Es un derecho fundamental:

- a. Derecho a la negociación colectiva.
- b. Derecho a la ocupación efectiva.
- c. Derecho a la libre sindicación.
- d. Derecho a la formación y promoción profesional.

8. Tras el incumplimiento del trabajador, la ley prohíbe sancionar con:

- a. La suspensión de empleo y sueldo.
- b. La supresión de 3 días de vacaciones.
- c. El traslado forzoso.
- d. La amonestación escrita.

9. Cuando las faltas no quedan probadas o el hecho no constituye una falta, la sanción impuesta por ellas podrá ser declarada:

- a. Nula.
- b. Revocada.
- c. Revocada en parte.
- d. Válida.

10. El órgano que puede levantar actas de infracción para imponer sanciones a la empresa es:

- a. La Consejería de Empleo.
- b. La Inspección de Trabajo.
- c. El Juzgado de lo Social.
- d. El Servicio Público de Empleo Estatal.

11. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones sobre la conciliación previa es verdadera?

- a. Se realiza ante el juez de lo social.
- b. Es obligatoria siempre.
- c. Existen procesos en los que se puede obviar este paso.
- d. Se acude a la conciliación tras presentar la demanda.

12. Con 17 años, sin estar emancipado:

- a. Es posible trabajar.
- b. Es posible trabajar con la autorización de los padres o tutores legales.
- c. Es posible trabajar en espectáculos públicos con la autorización de la autoridad laboral.
- d. No es posible trabajar.