



Francisco Luis Casado Cerrato

Licenciado en Derecho. Asesor Jurídico Laboral y Coordinador de Formación del Sindicato de Enfermería (SATSE) en Murcia. Profesor de Formación y Orientación Laboral y de Empresa e Iniciativa Emprendedora en el Centro de Formación Profesional Natanael de Murcia.

Índice

Capítulo 1

El derecho laboral			
1.	Derecho en términos generales	16	
2.	Concepto de derecho laboral. Evolución histórica	18	
3.	Fuentes del derecho laboral	20	
4.	Principios de aplicación de las normas laborales	28	
5.	La jurisdicción social	30	
Cap	ítulo 2		
Las	relaciones laborales	38	
1.	Las relaciones laborales. Características	40	
2.	Relaciones laborales especiales	41	
3.	Actividades excluidas del derecho laboral	42	
4			
4.	Regulación de las relaciones laborales ordinarias	44	
	Regulación de las relaciones laborales ordinarias Derechos y deberes de los trabajadores	44 57	
5.			
5. 6.	Derechos y deberes de los trabajadores	57	
5. 6. 7.	Derechos y deberes de los trabajadores	57 59	
5. 6. 7. 8.	Derechos y deberes de los trabajadores Derechos y deberes de los empresarios Las empresas de trabajo temporal	57 59 60	

Capítulo 3

Τ.	La jornada laboral
2.	Clases de jornadas de trabajo
3.	Horas extraordinarias
4.	Calendario laboral
Сар	ítulo 4
La	retribución de los trabajadores
1.	El salario
2.	El recibo de salario. La nómina
3.	Protección del salario
Cap	ítulo 5
La	modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo
1.	La modificación del contrato de trabajo
2.	Suspensión del contrato de trabajo
3.	La extinción del contrato de trabajo
Cap	ítulo 6
_	
La	representación de los trabajadores en la empresa
La 1	representación de los trabajadores en la empresa
1. 2.	representación de los trabajadores en la empresa
1. 2. 3.	representación de los trabajadores en la empresa
1. 2. 3. 4.	representación de los trabajadores en la empresa Concepto y tipos de representación de los trabajadores La representación unitaria La representación sindical El derecho de reunión de los trabajadores
1. 2. 3. 4. 5.	representación de los trabajadores en la empresa Concepto y tipos de representación de los trabajadores La representación unitaria La representación sindical El derecho de reunión de los trabajadores Las asociaciones empresariales
1. 2. 3. 4. 5. 6.	representación de los trabajadores en la empresa Concepto y tipos de representación de los trabajadores La representación unitaria La representación sindical El derecho de reunión de los trabajadores Las asociaciones empresariales La negociación colectiva. El convenio colectivo
1. 2. 3. 4. 5. 6. 7.	representación de los trabajadores en la empresa Concepto y tipos de representación de los trabajadores La representación unitaria La representación sindical El derecho de reunión de los trabajadores Las asociaciones empresariales La negociación colectiva. El convenio colectivo Los conflictos colectivos
1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8.	representación de los trabajadores en la empresa Concepto y tipos de representación de los trabajadores La representación unitaria La representación sindical El derecho de reunión de los trabajadores Las asociaciones empresariales La negociación colectiva. El convenio colectivo Los conflictos colectivos
1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8.	Concepto y tipos de representación de los trabajadores La representación unitaria La representación sindical El derecho de reunión de los trabajadores Las asociaciones empresariales La negociación colectiva. El convenio colectivo Los conflictos colectivos La huelga y el cierre patronal
1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8.	Concepto y tipos de representación de los trabajadores La representación unitaria La representación sindical El derecho de reunión de los trabajadores Las asociaciones empresariales La negociación colectiva. El convenio colectivo. Los conflictos colectivos La huelga y el cierre patronal. átulo 7 sistema de la Seguridad Social
1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. Cap	Concepto y tipos de representación de los trabajadores La representación unitaria La representación sindical El derecho de reunión de los trabajadores Las asociaciones empresariales La negociación colectiva. El convenio colectivo. Los conflictos colectivos La huelga y el cierre patronal fítulo 7 Sistema de la Seguridad Social Concepto de la Seguridad Social
1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. Cap El s	Concepto y tipos de representación de los trabajadores La representación unitaria La representación sindical El derecho de reunión de los trabajadores Las asociaciones empresariales La negociación colectiva. El convenio colectivo Los conflictos colectivos La huelga y el cierre patronal fitulo 7 Sistema de la Seguridad Social Concepto de la Seguridad Social Estructura del sistema de la Seguridad Social
1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. Cap El s 1. 2. 3.	Concepto y tipos de representación de los trabajadores La representación unitaria La representación sindical El derecho de reunión de los trabajadores Las asociaciones empresariales La negociación colectiva. El convenio colectivo. Los conflictos colectivos La huelga y el cierre patronal. fitulo 7 sistema de la Seguridad Social Concepto de la Seguridad Social Estructura del sistema de la Seguridad Social Sostenimiento económico del sistema de la Seguridad Social
1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. Cap El s 1. 2. 3.	representación de los trabajadores en la empresa Concepto y tipos de representación de los trabajadores La representación unitaria La representación sindical El derecho de reunión de los trabajadores Las asociaciones empresariales La negociación colectiva. El convenio colectivo Los conflictos colectivos La huelga y el cierre patronal

Capítulo 8

La	salud laboral	231
1.	Aspectos generales	232
2.	Actuaciones del empresario en materia de prevención	
	de riesgos laborales	233
	Organización de recursos preventivos por parte del empresario	238
	Actuaciones de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales	246
	Participación de los trabajadores en materia de prevención	248
6.	Actuaciones de las administraciones públicas a favor	
_	de la prevención de riesgos laborales en las empresas	251
7.	Comisión nacional de seguridad y salud en el trabajo	256
Сар	ítulo 9	
Pri	neros auxilios	263
1.	Aspectos generales. Concepto	264
2.	Las tres claves de los primeros auxilios (PAS)	264
3.	La actuación de primeros auxilios	266
4.	El botiquín de las empresas	268
5.	Actuaciones específicas	270
6.	Transporte de accidentados	275
Сар	ítulo 10	
El r	nercado laboral	283
1.	Aspectos generales. Concepto	284
2.	Búsqueda activa de empleo	285
3.	Currículum vitae. Elaboración	286
4.	La carta de presentación	289
5.	Fuentes de búsqueda de empleo	290
6.	La entrevista de trabajo	292
7.	El autoempleo	294
Sol	uciones "Evalúate tú mismo"	302



EL DERECHO LABORAL

Francisco Luis Casado Cerrato

Sumario

- 1. Derecho en términos generales
- 2. Concepto de derecho laboral. Evolución histórica
- 3. Fuentes del derecho laboral
- 4. Principios de aplicación de las normas laborales
- 5. La jurisdicción social



En este primer capítulo nos introducimos en el apasionante mundo del Derecho.

Empezaremos desde lo más global, con una visión genérica de qué son las leyes, del porqué de su existencia, del porqué de su necesidad... para, posteriormente, llegar a lo más concreto que es lo que nos va a ocupar la asignatura de FOL, es decir, el derecho laboral.

El derecho laboral y todos sus detalles y contenidos es lo que veremos a lo largo de este módulo, por ello, en este primer tema vamos a analizar sus aspectos más básicos, es decir, **qué es el derecho laboral**, de **dónde nace** el derecho laboral, **qué criterios** se van a utilizar para aplicar estas normas y, por último, **dónde tendremos que acudir** cuando surja algún conflicto que verse sobre relaciones laborales y sus contenidos.

I. DERECHO EN TÉRMINOS GENERALES

Antes de adentrarnos en el estudio del derecho laboral y el mundo del trabajo, conviene partir como punto de inicio con una breve explicación del término **derecho**, desde un punto de vista genérico.

Así pues, definimos derecho como:

"Conjunto de normas que de manera obligatoria rigen la convivencia de una sociedad."

Pese a que definiciones de derecho existen muchísimas, nosotros nos quedamos con la anterior porque con ella vamos a poder hacernos una idea de lo que es el mundo del derecho de una manera sencilla.

Planteémonos por un momento la siguiente pregunta:

¿Sería posible la convivencia humana sin normas que nos rigiesen?

Aunque en una primera respuesta, un tanto "idealista", se nos pudiera pasar por la cabeza el responder que sí, rápidamente caeríamos en la cuenta de que una sociedad, por pequeña que esta sea, sin reglas o normas de convivencia, es absolutamente imposible de concebir.

Tan solo tenemos que leer cualquier periódico, o poner cualquier noticiario, para darnos cuenta de la cantidad de conflictos que la con-

vivencia entre personas produce a diario, por tanto, si no existieran leyes que pongan orden y solución en todos esos conflictos, la vida en sociedad sería absolutamente inviable, primaría únicamente la "Ley del más fuerte", como si de animales se tratara.



Toda la sociedad, por pequeña y primaria que sea, necesita unas leyes y normas de convivencia.

Por tanto, ante esa necesidad de normas es como, desde que el hombre es hombre, nace el derecho como conjunto de leyes que inspiradas en el más alto ideal de justicia velarán por la **convivencia pacífica de todas las sociedades.**





Las leyes en la sociedad son el medio para intentar llegar a una vida en paz. Así las cosas, al hablar de **fuentes del derecho** podemos tener en cuenta distintos criterios de clasificación:

- **Fuente en sentido formal.** Se refieren a la "forma" que van a adoptar esas leyes; para entendernos, hacemos referencia al "traje o envoltorio" que van a tener esas normas.
- **Fuente en sentido material,** hace referencia a quiénes, qué personas o instituciones son las que crean esas leyes.
- **Fuentes internas y fuentes externas**, hace referencia a si el órgano de creación de norma laboral es del Estado español o del ámbito europeo o internacional.

∃.l. Fuentes en sentido formal

∃.l.l. Derecho de la Unión Europea; tratados y convenios internacionales

Derecho europeo

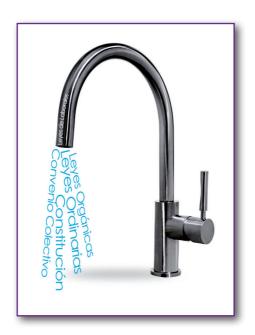
Se trata del las leyes emanadas de la Unión Europea; pueden adoptar diferentes tipos de forma:

- **Directivas.** Normas de obligado cumplimiento para los Estados miembros, si bien deberán plasmarse en ley nacional según la forma y medio que decida cada Estado.
- > Reglamentos. Normas de obligado cumplimiento y de aplicación

inmediata una vez publicadas en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas.

- **Decisiones.** Normas que afectan de manera obligatoria pero solo a uno o varios Estados miembros en particular.
- **Recomendaciones.** Como su propio nombre indica son consejos de política común pero que no obligan a su cumplimiento, se puede decir que son consejos de conductas comunes.





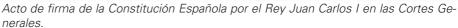
Tratados y convenios internacionales

Se trata de aquellos acuerdos a los que llega el Gobierno español con algún otro Estado internacional. Requerirán para considerarse finalmente Ley, ser ratificados por el Congreso y que se publiquen en el Boletín Oficial del Estado.

∃.l.2. La Constitución Española

La Constitución Española es el texto legal más importante de todos los vigentes en nuestro ordenamiento jurídico, se denomina también Ley Suprema o Ley de Leyes, ya que es la que establece los principios básicos y fundamentales de todo nuestro sistema social y político; sería como hablar de las reglas del juego.







http://noticias.juridicas.com/base_datos/ Admin/constitucion.html

Así las cosas y en lo que a nuestro manual nos interesa, que es el derecho del trabajo, se regularán con esta forma lo relativo a dos materias:

- ▶ Fl Derecho de Libertad Sindical.
- ▶ El Derecho de Huelga, aunque en lo relativo a este último derecho todavía no se ha conseguido llegar a las mayorías suficientes para dar vigencia a una Ley Orgánica, estando de momento vigente una Ley preconstitucional del año 1977 -Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo (BOE de 9 de marzo) sobre relaciones de trabajo-.

∃.I. Leyes ordinarias

Leyes ordinarias son aquellas para cuya aprobación solo se requiere mayoría simple del Congreso. Dentro de las **leyes ordinarias** nos encontramos con **diferentes tipos**:

Decretos Legislativos. Son leyes creadas por el Gobierno por delegación expresa de las Cortes Generales que son quienes ostentan el Poder Legislativo o poder de creación de Leyes. Por ejemplo, el Real Decreto 1/95 (BOE 29/III/95) por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el Estado Español existe la llamada "separación de poderes", existiendo tres pilares sobre los que se sostiene el mismo: Poder Legislativo, Poder Ejecutivo y Poder Judicial.

Decreto Ley. Son normas con rango de Ley elaboradas por el Gobierno en casos de extraordinaria y urgente necesidad. No podrán tocar temas reservados a Leyes Orgánicas.

∃.l.5. Reglamentos

Se trata de normas jurídicas pero de rango inferior al de la Ley. Es la Constitución Española la que concede la potestad de crear este tipo de normas al Gobierno, a las Comunidades Autónomas e incluso a los entes locales.

∃.l. . El convenio colectivo

Definimos los **convenios colectivos** como: "acuerdos libremente adoptados entre los representantes colectivos de los trabajadores y los empresarios a los efectos de regular las condiciones de trabajo en las empresas."



http://noticias.juridicas.com/base_datos/ Admin/rdl17-1977.html



RECUERDA QUE

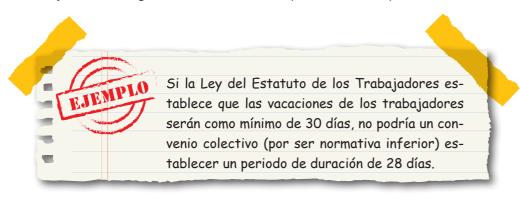
Las funciones de cada uno de los poderes son:

- Legislativo:
 encargado de
 elaboración de las
 leyes (Cortes).
- Ejecutivo:
 encargado de la
 ejecución de las
 leyes (Gobierno).
- Judicial: encargado de hacer cumplir las leyes (jueces y tribunales).



니. 2. Principio de Norma Mínima

Significa este principio que las normas jerárquicamente superiores según la pirámide que acabamos de ver, establecerán los contenidos mínimos de una determinada regulación, siendo estos contenidos mínimos inderogables; así las normas inferiores podrán desarrollar y mejorar esas regulaciones "mínimas", pero nunca empeorarlas.



Este principio de norma más favorable es de carácter residual, es decir, se aplica cuando no haya podido aplicarse el resto de principios, y básicamente viene a determinar que los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas de derecho laboral, se resolverán mediante la aplicación de la ley más favorable para el trabajador, apreciada esta en su conjunto y en computo anual, es decir, no se puede coger todo lo bueno de diferentes leyes y solo aplicar esas partes más beneficiosas (llamada esta, la técnica del "espigueo"), sino que habrá que coger la norma más favorable pero vista en su totalidad.

Por ejemplo, si son de aplicación a un determinado trabajador dos posibles convenios colectivos, tendrá que decidirse por el que en su conjunto le sea más beneficioso, pero no mezclar lo del uno y lo del otro a su conveniencia.



En este sentido, con la aparición de las primeras normas de ámbito laboral, se constituyeron en España Tribunales especializados en materia de trabajo, separándose así del resto de jurisdicciones como podían ser la civil, la penal o la contencioso-administrativa.

Por lo tanto, ante la Jurisdicción Social se acudirá cuando el litigio en cuestión se fundamente en una norma de derecho del trabajo o de Seguridad Social.

La estructura de órganos judiciales en materia social se organiza en cuatro niveles, que de menor a mayor ámbito de actuación geográfica son los siguientes:

- Juzgados de lo Social. Entenderán de todos los conflictos de trabajo individuales y colectivos que se produzcan dentro del ámbito de una determinada provincia. Su ámbito de actuación es por tanto la provincia o un ámbito inferior a esta.
- 2. Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia. Su ámbito de actuación es el de las comunidades autónomas; su competencia se extiende a los conflictos que excedan de una determinada provincia y que no sobrepasen su comunidad autónoma, así como de resolver los llamados Recursos de Suplicación que se interponen contra las sentencias de los Tribunales de lo Social.
- 3. Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. Conoce de los conflictos de trabajo que exceden de una determinada comunidad autónoma, su ámbito de actuación es, por tanto, nacional y tiene su sede en Madrid.
- 4. Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Se trata del órgano supremo en materia laboral, tiene por tanto jurisdicción en todo el territorio nacional, y resuelve los llamados recursos de Casación contra las sentencias de las salas de lo Social de la Audiencia nacional y de los Tribunales Superiores de Justicia de las comunidades autónomas.

También aquí encontramos un esquema piramidal y jerárquico:



- 1. Sala de lo Social del Tribunal Supremo.
- 2. Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.
- 3. Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las comunidades autónomas.
- 4. Juzgado de lo Social.



RECUERDA QUE

Cuando oigas hablar de Jurisdicción Social se hace referencia a los tribunales que regulan las relaciones de trabajo.

RESUMEN

- ✓ Finalizado este primer capítulo, ya disponemos de la información suficiente para saber qué es el derecho en sentido general y ya podemos distinguir, dentro de este, lo que es la rama del derecho del trabajo.
- ✓ Hemos aprendido también a conocer las fuentes de las que se nutre esa rama del Derecho; en este sentido, son variadas y diversas las formas y orígenes de creación de las leyes que regulan las relaciones del trabajo.
- ✓ Como consecuencia de esa variedad de normas laborales hemos podido obtener una serie de herramientas para poder aplicar, de manera efectiva, los diferentes textos normativos; se trata de lo que hemos denominado "Principios de aplicación de las normas laborales". Dicho de otra manera, serán los criterios que podamos utilizar para poder entrelazar la vasta y variada regulación laboral existente.
- ✓ Para terminar, ya sabemos dónde tendremos que acudir ante una controversia relativa a las relaciones de trabajo o de Seguridad Social, a la denominada Jurisdicción Social, dentro de la cual hemos comprobado que existe variedad de instancias a las que acudiremos según la dimensión o ámbito del problema a solucionar.

GLOSARIO

Constitución Española: Carta Magna, norma suprema del Ordenamiento Jurídico español.

Derecho: "conjunto de normas que de manera obligatoria rigen la convivencia de una sociedad".

Derecho laboral o de trabajo: conjunto de normas que regulan las relaciones de trabajo, entendiendo estas como aquellas que se prestan de una manera: libre, voluntaria, remunerada, dependiente y por cuenta ajena.

Fuentes del Derecho: origen o forma que adoptan las leyes.

Jurisdicción: conjunto de tribunales donde se resuelven y juzgan las controversias que tienen su base en normas jurídicas.

Proletariado: trabajadores que desarrollan su actividad para un empresario sin tener ningún tipo de control de decisión, simplemente se convierten en autómatas de procesos productivos deshumanizados y carentes de cualquier tipo de consideración laboral.



EJERCICIOS

- **)** E1. Explica, exponiendo los pros y los contras, la posibilidad de que existiese una sociedad sin leyes. Da tu particular opinión al respecto.
- **)** E2. Haz una comparativa de las condiciones laborales de los proletarios de la revolución industrial con las condiciones que pueden tener hoy en día los trabajadores de una fábrica en España.
-) E3. Haz una pequeña labor de investigación e intenta averiguar algún tipo de derecho relativo al trabajo que haya surgido en el ámbito de la Unión Europea y que después se haya plasmado en leyes de nuestro sistema normativo laboral.
- **)** E4. Explica brevemente qué normativa será más importante y, por tanto, cuál será de aplicación preferente entre el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo de los trabajadores del metal. ¿Pueden contener estas leyes aspectos contrarios? ¿Y aspectos complementarios?
- **E5.** ¿Qué requisitos se tendrán que dar para que un juez pueda considerar como norma laboral aplicable un determinado uso social?



TRABAJA EN EQUIPO

Con los conocimientos adquiridos en el tema escenifica la siguiente situación:

- Un alumno adoptará la posición de empresario y otro la de trabajador. Llevad a cabo una entrevista mutua de la que surja la firma de un contrato de trabajo.
- Intentad que ambas partes tengan la mayor cantidad de datos posibles para ver si el acuerdo es beneficioso para los dos. Posicionaos en qué intereses defiende cada uno. Tendréis que negociar e ir cediendo en determinadas pretensiones para, al final, llegar al acuerdo final de contratación.
- Intercambiad los roles y las posiciones intentando ser lo más realistas posible.

EVALÚATE TÚ MISMO



1.	Las leyes y normas jurídicas son preceptos que contribuyen a (señala la falsa):
	☐ a) Una convivencia pacífica.
	□ b) Una sociedad regulada con unas "reglas de juego" determinadas.
	 c) Una sociedad encorsetada en normas que limitan la libertad. d) Un orden social de obligado cumplimiento.
	a) on orden social de obligado cumplimiento.
2.	El derecho laboral es una rama del Derecho que surge de:
	 a) La preocupación de los empresarios por los derechos de los trabajadores. b) Las reivindicaciones de los proletarios como respuesta a los abusos de sus condiciones en el siglo XIX.
	 c) De manera espontánea por los acuerdos entre empresarios y trabajadores. d) De las sociedades más antiguas como medio de regulación del trabajo.
3.	El derecho laboral nace como consecuencia de:
	☐ a) La manufactura artesana.
	□ b) La Revolución Artesana.
	□ c) La manufactura industrial.□ d) La Revolución Industrial.
4.	 Al hablar de fuentes del derecho laboral: a) Nos referimos a una única vía de creación de normas laborales. b) Nos referimos a los diferentes enfoques de creación y formas de las normas de derecho laboral.
	c) Nos referimos únicamente a las formas que adoptan las leyes laborales.
	☐ d) Nos referimos únicamente a los órganos que emiten y aprueban leyes laborales.
5 .	Entre las distintas fuentes formales del derecho laboral tenemos:
	☐ a) Derecho de la Unión Europea, Tratados Internacionales y el Estado entre otros.
	☐ b) El Estado y las comunidades autónomas.
	☐ c) El Estado, las comunidades autónomas, trabajadores y empresas, y la sociedad misma.
	☐ d) Derecho de la Unión Europea, Tratados Internacionales, Leyes Orgánicas, Leyes Ordinarias, Convenios Colectivos entre otros.
6.	Ante una controversia o conflicto laboral deberemos acudir para su so- lución a:
	☐ a) La Jurisdicción Civil.
	□ b) La Jurisdicción Penal.
	🗖 c) La Jurisdicción Social.
	D d) La Jurisdicción del Tribunal Supremo







http://www.aranformacion.es/images/Archivos/IMG_I_11_C_1.PDF

