



X T A R T

UF10

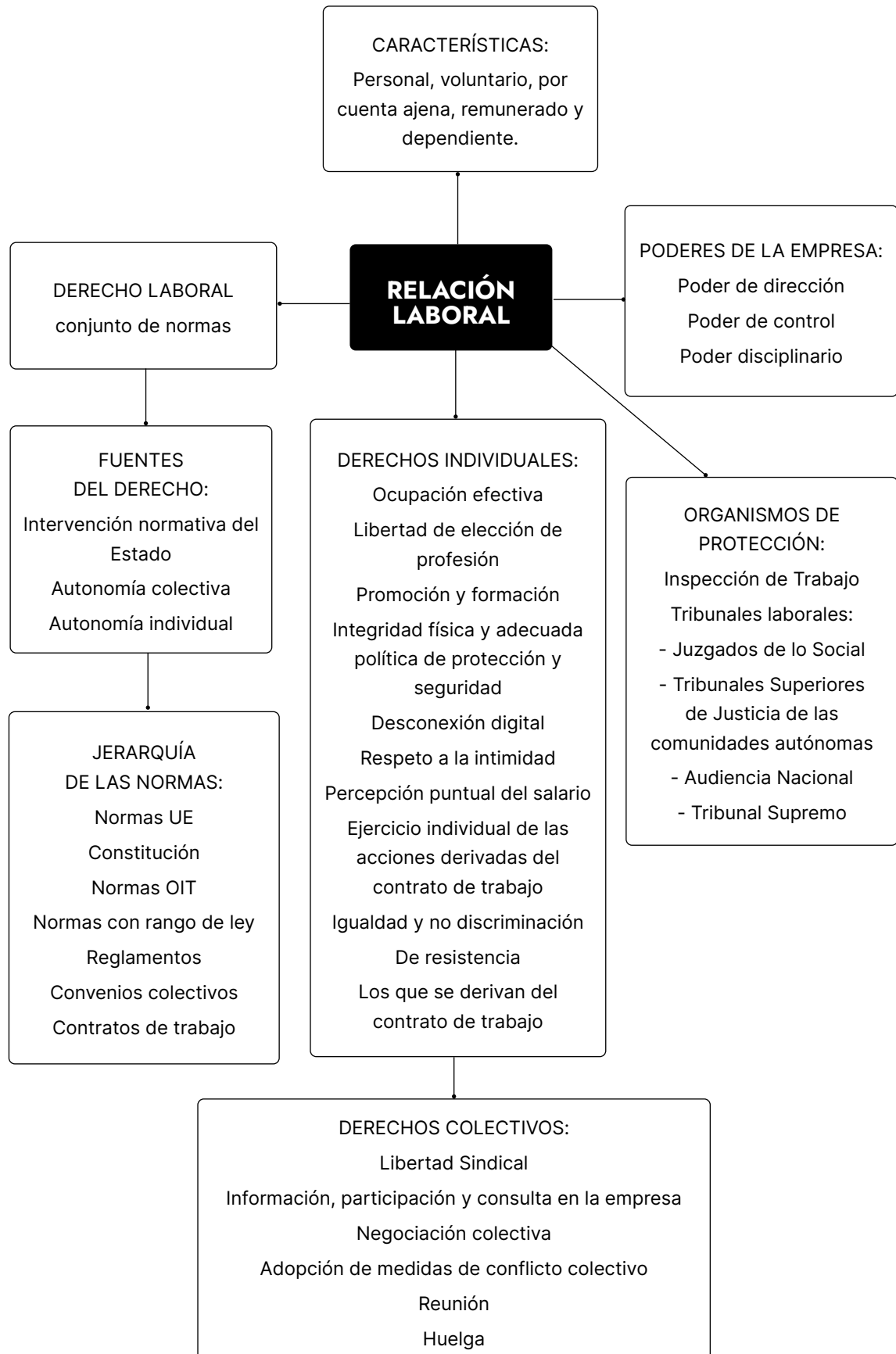
La relación laboral

Itinerario personal para la empleabilidad

ÍNDICE

Mapa conceptual	03
1. El trabajo y el derecho laboral	04
1.1. Las relaciones laborales	05
1.2. Las relaciones no laborales o excluidas	05
1.3. Las relaciones laborales especiales	07
2. El origen y el rango de las normas laborales	08
2.1. La jerarquía de las normas laborales	09
2.2. Los principios para la aplicación de las normas laborales.....	13
3. Los derechos y las obligaciones individuales de las personas trabajadoras	15
4. Los derechos colectivos de las personas trabajadoras	17
4.1. La libertad sindical.....	17
4.2. Los sindicatos	20
4.3. La representación unitaria	20
4.4. La representación sindical	21
4.5. El derecho de reunión de las personas trabajadoras: la asamblea....	22
4.6. La negociación colectiva.....	23
4.7. El conflicto colectivo laboral, la huelga y el cierre patronal	24
5. Los poderes y las facultades de la empresa	29
5.1. El poder de dirección.....	29
5.2. El poder disciplinario	30
5.3. El poder de vigilancia de la empresa y el derecho a la intimidad	31
6. Los organismos que protegen a las personas trabajadoras	34
6.1. La Inspección de Trabajo	34
6.2. Los tribunales laborales	34

Mapa conceptual



01 El trabajo y el derecho laboral

El trabajo ha existido desde el inicio de la historia de la humanidad. Sin embargo, las primeras normas del derecho laboral o del trabajo no surgen hasta principios del siglo XIX, como consecuencia de las reivindicaciones del movimiento obrero por las deplorables condiciones del trabajo y ante la necesidad de proteger a la persona trabajadora.



Figura 1. Evolución del trabajo a lo largo de la historia.

DEFINICIÓN

El **derecho del trabajo** o **derecho laboral** es el conjunto de normas que regulan el trabajo prestado de forma personal, voluntaria, por cuenta ajena, retribuida y en relación de dependencia con la empresa.

Las dos finalidades esenciales del derecho del trabajo son:

- » proteger la salud, la vida y la dignidad de las personas trabajadoras;
- » compensar las desigualdades de las personas trabajadoras frente a la empresa.

Para lograr estos objetivos el derecho laboral ha desarrollado, entre otros, los siguientes instrumentos:

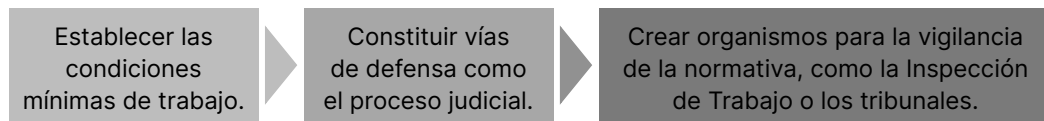


Figura 2. Instrumentos para la protección de las personas trabajadoras.

La norma más importante que regula el trabajo en España es la **Ley del Estatuto de los Trabajadores**.

1.1. Las relaciones laborales

Si alguien realiza un trabajo para otra persona o para una empresa, se establece una relación entre ambos, pero únicamente surgirá la **relación laboral** sometida al derecho laboral cuando ese trabajo reúna unas características determinadas.

Personal	La persona contratada debe desarrollar el trabajo personalmente.
Voluntario	La persona trabajadora decide ofrecer sus servicios de manera libre y voluntaria (no forzosa). También goza de esta libertad para ponerle fin.
Por cuenta ajena	El resultado del trabajo y los medios de producción utilizados pertenecen a la empresa, por tanto la plantilla no soporta las pérdidas, pero tampoco percibe las ganancias del empresario. Su salario es independiente de los resultados positivos o negativos de esta.
Retribuido	No existe relación laboral si quien realiza el trabajo no percibe una contraprestación o retribución por la actividad realizada, tenga o no la empresa ánimo de lucro.
Dependiente	La empresa organiza la actividad y decide cuándo, dónde y cómo ha de realizarse.

Esquema 1. Requisitos de una actividad regulada por el derecho laboral.

1.2. Las relaciones no laborales o excluidas

El **Estatuto de los Trabajadores excluye** del derecho del trabajo una serie de actividades que no cumplen los requisitos señalados o porque se regulan por otras leyes.

La relación de servicio de los funcionarios públicos.	Su actividad se rige por el Estatuto Básico del Empleado Público.
Las prestaciones personales obligatorias.	Por ejemplo, formar parte de un jurado o de una mesa electoral, que son actividades obligatorias.
Los trabajos de amistad, benevolencia o buena vecindad.	Por ejemplo, trabajos de voluntariado en una ONG, deporte aficionado, intercambio en labores agrícolas, matanzas domésticas o colaboración en festejos populares. Estas actividades no conllevan remuneración.
Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los lleven a cabo.	Afecta a parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que vivan con el empresario o empresaria, excepto los descendientes menores de treinta o mayores de treinta años con dificultad de inserción social, los cuales cotizarán en el Régimen General de la Seguridad Social, salvo para la prestación por desempleo.
El trabajo de personas intermediarias o agentes comerciales.	Cuando presten sus servicios en virtud de un contrato mercantil, siempre que asuman el riesgo de la actividad.
Los servicios de los miembros del consejo de administración de una sociedad (anónima, limitada, etc.)	Cuando no desempeñen otras funciones en la empresa.
Las labores de transportistas por cuenta propia.	Siempre que sean titulares de una autorización administrativa para efectuar, por un precio, servicios públicos con vehículo propio.
Trabajadores por cuenta propia.	Su actividad se rige por el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).

Esquema 2. Relaciones de servicios excluidos del Estatuto de los Trabajadores.

1.3. Las relaciones laborales especiales

El Estatuto de los Trabajadores considera **relaciones laborales especiales** aquellas que requieren una **regulación singular** en algún aspecto (por ejemplo, salarios, vacaciones, jornadas, horarios, etc.).

RELACIONES LABORALES ESPECIALES

- » Personal de **alta dirección** (funciones de dirección y la gerencia de la empresa).
- » Personal al servicio del **hogar familiar** (personas que prestan servicios para particulares en su domicilio).
- » Personas recluidas en **instituciones penitenciarias**.
- » **Deportistas profesionales**.
- » **Artistas en espectáculos públicos**.
- » **Agentes comerciales** cuya retribución consista en comisiones sobre las ventas.
- » **Personas con discapacidad** en centros especiales de empleo (que solo contratan a estas personas).
- » **Personal médico interno residente** (MIR) y otros que establezca la ley.

Esquema 3. Relaciones laborales especiales.

1

CASO PRÁCTICO



Indica si estas situaciones son relaciones laborales o no:

- a) Manuel es taxista, tiene su propia licencia de taxi y el coche es suyo.
- b) Paloma trabaja como auxiliar de enfermería en una residencia geriátrica.

SOLUCIÓN

- a) No, porque faltan la ajenidad y la dependencia.
- b) Sí, tiene las características de una relación laboral.

02 El origen y el rango de las normas laborales

La **relación laboral** que se crea entre una persona trabajadora y la empresa, así como las distintas situaciones que de ella se pueden derivar, están reguladas por el **derecho del trabajo**, constituido por un conjunto de normas que presentan diferente origen y naturaleza jurídica.

La procedencia de estas **normas o fuentes** se encuentra en distintos órganos, tanto nacionales como internacionales, y en los representantes de las personas trabajadoras y de las empresas con capacidad para crear normas, como el convenio colectivo.

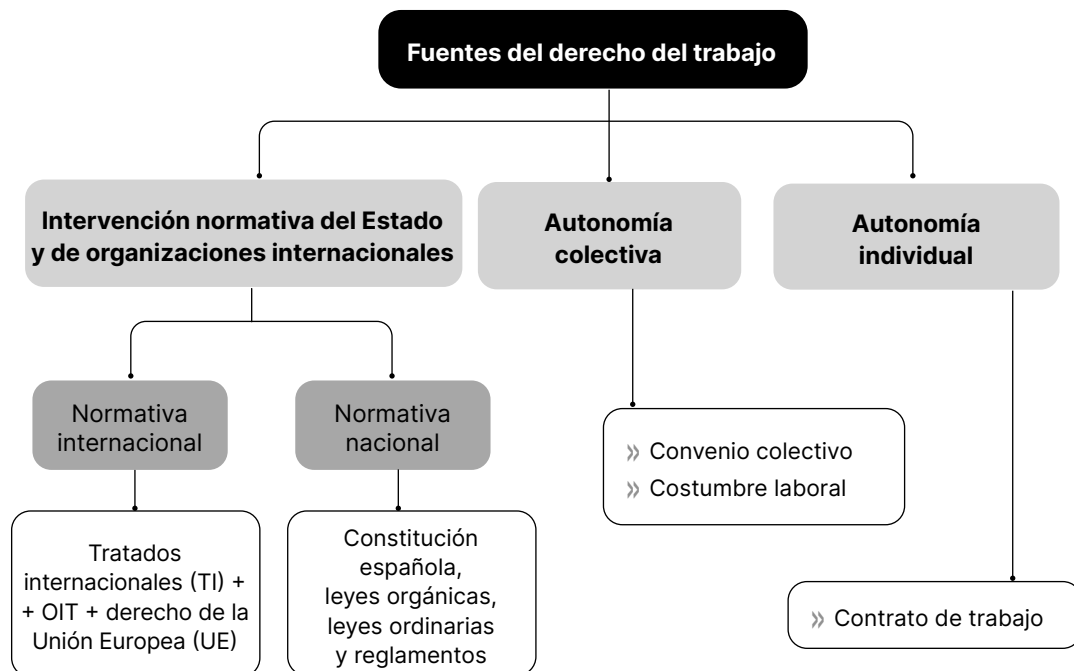


Figura 3. Fuentes del derecho del trabajo.



¿SABÍAS QUE...?

Se consideran familiares, siempre que convivan con el titular de la empresa, las siguientes relaciones: cónyuge, descendientes, ascendientes y demás familiares por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado, inclusive.

- » Primer grado: padre y madre; suegro y suegra; hijos e hijas, y yernos y nueras.
- » Segundo grado: abuelo y abuela; hermanos y hermanas; cuñados y cuñadas, y nietos y nietas.
- » Tercer grado: bisabuelo y bisabuela; tíos y tías; sobrinos y sobrinas, bisnietos y bisnietas.
- » Cuarto grado: primos y primas.

2.1. La jerarquía de las normas laborales

La **legislación laboral** se caracteriza por la pluralidad de normas que regulan la misma materia de manera simultánea. Pero estas normas no poseen el mismo rango y, por ello, se deben ordenar jerárquicamente atendiendo a la preponderancia de unas sobre otras. El orden jerárquico depende tanto del órgano que las elabora como de la materia que desarrollan.

DEFINICIÓN

El principio de **jerarquía normativa** significa que las normas de mayor rango prevalecen sobre las de rango inferior, y que, a su vez, estas últimas no pueden contradecir lo dispuesto en las normas de rango superior.

Esto significa, por ejemplo, que una ley no puede establecer un contenido contrario a lo dictado por la Constitución, al ser esta la norma de máximo rango en el ordenamiento jurídico español. La norma que contradiga la Constitución podrá ser declarada inconstitucional y no sería aplicable.

2

CASO PRÁCTICO



En las relaciones laborales que mantenga una empresa con unos trabajadores se aplica una ley ordinaria (Estatuto de los Trabajadores), el convenio colectivo del sector y las normas internacionales de la Unión Europea y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Indica de qué fuente proceden las mencionadas normas.

SOLUCIÓN

- » Estatuto de los Trabajadores: normativa nacional que procede del Estado español.
- » Convenio colectivo del sector: normativa que procede de la autonomía colectiva.
- » Las normas de la Unión Europea y de la OIT: normativa internacional que procede de la UE y de la Organización Internacional del Trabajo.

En la Tabla 1 se puede apreciar el orden jerárquico de las normas que constituyen el derecho del trabajo en nuestro país.

NORMAS DE LA UNIÓN EUROPEA	Entre las normas de la Unión Europea destacan las siguientes: » Reglamentos. Normas directamente aplicables y obligatorias en todos los Estados miembros, una vez publicadas en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE). » Directivas. Normas que marcan unos objetivos a los países destinatarios. Es necesario trasponerlas al derecho nacional. » Decisiones. Normas obligatorias, pero de alcance particular porque solo van destinadas a uno o varios Estados, o a una o varias empresas, o personas.	Entre los derechos más importantes reconocidos a las personas trabajadoras en la Unión Europea están: » La libre circulación. Supone el derecho a residir y circular con libertad en todo el territorio de la UE sin autorización. » La equiparación de los derechos laborales y sindicales con los de las personas trabajadoras del país de acogida. » El derecho a conocer cómo funcionan los sistemas de Inteligencia Artificial que usen las empresas en la organización del trabajo.
CONSTITUCIÓN	La Constitución es nuestra norma suprema y contiene los derechos fundamentales y la organización del Estado. Fue aprobada en el año 1978.	La Constitución española establece los siguientes derechos laborales: » Derechos fundamentales: el derecho a la no discriminación, el derecho de huelga y el derecho a la libertad sindical. » Derechos de la ciudadanía: el derecho al trabajo, al salario suficiente y a la libre elección de profesión u oficio.
NORMAS DE LA OIT	La Organización Internacional del Trabajo es un organismo de la ONU cuya finalidad consiste en promover acciones internacionales que mejoren las condiciones de trabajo y el nivel de vida de las personas trabajadoras.	Un ejemplo de las normas de la OIT es el Convenio 171 sobre el trabajo nocturno.

NORMAS CON RANGO DE LEY	Leyes provenientes de las Cortes Generales (Congreso y Senado): » Leyes orgánicas. Regulan los derechos fundamentales y se aprueban por mayoría absoluta. » Leyes ordinarias. Regulan el resto de las materias y se aprueban por mayoría simple. Normas con rango de ley procedentes del Gobierno: » Real decreto ley. Es aprobado en caso de extraordinaria y urgente necesidad. » Real decreto legislativo. Refunde en un solo texto varias normas legales vigentes por mandato de las Cortes Generales.	Las leyes más importantes en el derecho laboral son: » Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que regula la relación laboral individual y las relaciones colectivas. » Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que establece los derechos y las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales. » Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que regula las obligaciones y la acción protectora de la Seguridad Social. » Ley Orgánica de Libertad Sindical, que regula el derecho fundamental de libre sindicación.
REGLAMENTOS	Son normas que desarrollan las leyes y provienen del Gobierno o de los ministerios.	Un ejemplo de reglamento es el real decreto que cada año establece el salario mínimo interprofesional (SMI).
CONVENIOS COLECTIVOS	El convenio colectivo es un acuerdo escrito negociado entre los representantes de las personas trabajadoras y de las empresas.	Cada empresa aplica un convenio colectivo a las relaciones laborales que establece con su plantilla. Por ejemplo, el de Servicios e Instalaciones del Metal.
CONTRATO DE TRABAJO	El contrato de trabajo es el acuerdo libremente celebrado entre una persona trabajadora y una empresa.	En el contrato de trabajo se establecen las condiciones particulares de cada relación laboral: grupo profesional, jornada, horario, funciones, salario, vacaciones, etc.
COSTUMBRES LOCALES Y PROFESIONALES	Una costumbre jurídica es una norma de conducta que se repite y que es considerada obligatoria por la comunidad donde se desarrolla, aunque no esté recogida en una norma escrita.	Los usos y costumbres deben ser locales y profesionales. Solo se aplican cuando no existe una ley, un convenio o un contrato, o cuando la propia ley se refiera a ellos.

Tabla 1. Fuentes del derecho del trabajo.

2.2. Los principios para la aplicación de las normas laborales

La aplicación del derecho del trabajo es compleja, ya que existen múltiples normas y no todas tienen el mismo rango jerárquico. Si nos limitáramos a aplicar siempre las jerárquicamente superiores, habría otras que no se aplicarían jamás. Por ello, existen unos principios específicos que rigen la aplicación de estas normas laborales y que ayudan a resolver los posibles conflictos entre las normas de distinto rango.

PRINCIPIO	SIGNIFICADO	EJEMPLO
Principio de norma mínima	Las normas de rango superior establecen el contenido mínimo de las normas de rango inferior, las cuales no pueden empeorar las condiciones de trabajo establecidas en las de mayor rango, pero sí mejorarlas.	El Estatuto de los Trabajadores es una ley que establece que las vacaciones serán como mínimo de treinta días naturales. Un convenio colectivo podrá establecer más días de vacaciones, pero nunca menos de treinta.
Principio de norma más favorable	Cuando existan dos o más normas aplicables a un caso, se aplicará aquella que, con independencia de su rango y apreciada en su conjunto, establezca las condiciones de trabajo más favorables para la persona trabajadora.	En una empresa descansan veinticinco minutos por cada cinco horas, según su convenio. Al ser adquirida por otra empresa que aplica un convenio nacional, el descanso se fija en quince minutos. En este caso se deberá aplicar el convenio que sea más favorable.
Principio de irrenunciabilidad de derechos	Las personas trabajadoras no pueden renunciar a los derechos que tengan reconocidos en las disposiciones legales y en los convenios colectivos.	La plantilla no puede rechazar su derecho a vacaciones retribuidas, al salario mínimo pactado en convenio ni a los periodos de descanso.
Principio de condición más beneficiosa	El personal tiene derecho a conservar las mejores condiciones de trabajo (jornada, salario, etc.) otorgadas por la empresa con una voluntad clara y con continuidad en el tiempo, ya que mantienen su vigencia mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras estas ventajas no sean compensadas en virtud de una norma posterior, legal o pactada colectivamente, más favorable.	Disfrutar durante dos años del descanso para el bocadillo o el café sin tener que recuperar tales periodos mediante la prolongación de la jornada por voluntad de la empresa. Si posteriormente el convenio estableciese otra cosa, este tiempo de descanso computable como de trabajo se considera un derecho adquirido que no puede ser suprimido unilateralmente.

Principio
*in dubio
pro operario*

Este principio significa que los tribunales, en caso de duda, interpretarán la norma laboral de la forma que resulte más beneficiosa para la persona trabajadora.

Si una cláusula de un contrato de trabajo admite más de una interpretación, habrá que escoger aquella que perjudique menos al trabajador o trabajadora, salvo que se pruebe que la cláusula fue negociada.

Tabla 2. Principios para la aplicación de las normas laborales.



¿SABÍAS QUE...?

El **principio de jerarquía** no se vulnera en la práctica del derecho laboral si se aplica una norma de rango inferior que establezca condiciones más favorables para la persona trabajadora que la de rango superior.

03 Los derechos y las obligaciones individuales de las personas trabajadoras

Los derechos individuales están recogidos en el Estatuto de los Trabajadores.

DERECHOS INDIVIDUALES	
Ocupación efectiva del puesto de trabajo	La empresa está obligada a no obstaculizar las obligaciones de la persona trabajadora, a darle funciones propias de su grupo profesional y los medios para desarrollar su actividad.
Libre elección de profesión u oficio	Las personas pueden desarrollar el trabajo que consideren, siempre dentro de sus posibilidades y los requisitos legales que existen para poder ejercerlos.
Promoción y formación profesional en el trabajo	Es el derecho al ascenso y a la adaptación de la jornada con el fin de asistir a cursos y obtener permisos para la realización de exámenes.
Integridad física y adecuada política de protección y seguridad	La empresa velará por la salud e integridad de las personas trabajadoras adoptando las oportunas medidas de seguridad y salud en el trabajo.
Derecho a la desconexión digital	Las personas tienen derecho a la desconexión digital cuando termina su jornada laboral.
Respeto a la intimidad y protección frente a las ofensas verbales, físicas o sexuales	No se permiten intromisiones de la empresa en la vida privada de los empleados y empleadas. Este derecho se extiende al uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador y comprende también la protección frente a ofensas verbales y sexuales por parte de la empresa.
Percepción puntual del salario	El salario pactado se percibirá con la periodicidad acordada, nunca superior a un mes.
Ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo	El personal podrá reclamar judicialmente el respeto a los derechos derivados de su contrato de trabajo.

Igualdad y no discriminación	Las personas trabajadoras no pueden ser discriminadas por razón de edad, sexo, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas y políticas o afiliación a un sindicato.
Derecho de resistencia	Sus principales manifestaciones se encuentran en las órdenes ilegales de la empresa y aquellas que ponen en peligro la vida y la integridad física de la persona.
Otros que se deriven del contrato de trabajo	Toda persona tiene derecho al descanso diario, semanal y anual, a la jornada de trabajo y retribución pactada, etc.

Tabla 3. Principales derechos individuales de las personas trabajadoras.

Las obligaciones también se recogen en el Estatuto de los Trabajadores.

OBLIGACIONES DE LA PERSONA TRABAJADORA	
Cumplir las obligaciones del puesto de trabajo	El personal deberá desempeñar las tareas del puesto para el que ha sido contratado de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
Observar las medidas de prevención de riesgos laborales	Cada persona trabajadora debe velar por su seguridad y salud en el trabajo mediante el cumplimiento de las medidas de prevención y protección.
Cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa	Se deben acatar las órdenes de la empresa, ya que se trata de un trabajo subordinado, salvo en los casos en que se reconozca el derecho a la resistencia.
Contribuir a la mejora de la productividad en la empresa	El personal está obligado a colaborar con la empresa, para que su trabajo sea lo más productivo posible.
No competir con la actividad de la empresa	Se prohíbe la competencia desleal con la empresa, la aceptación de sobornos y la divulgación de secretos.
Las que se deriven del contrato	Se deben cumplir los pactos establecidos (permanencia, confidencialidad, etc.).

Tabla 4. Principales obligaciones de las personas trabajadoras.

04 Los derechos colectivos de las personas trabajadoras

Los derechos colectivos de las personas trabajadoras son los siguientes:

DERECHOS COLECTIVOS	
Libertad sindical	La persona trabajadora tiene la libertad de afiliarse o no a un sindicato.
Información, participación y consulta en la empresa	Se ejerce a través de los representantes de la plantilla (comité de empresa y delegado o delegada de personal); por ejemplo, en los despidos colectivos.
Negociación colectiva	La representación de las personas trabajadoras y de las empresas establecerá, a través de la negociación colectiva, las condiciones de trabajo.
Adopción de medidas de conflicto colectivo	Para defender sus intereses, el personal puede adoptar medidas de conflicto colectivo (manifestaciones, encierros, ejercicio del derecho de huelga o cierre patronal, entre otros).
Reunión	El personal de la empresa puede reunirse en asamblea.
Huelga	Es una forma de protesta cuyos participantes se abstienen de realizar el trabajo habitual para presionar a la empresa con el fin de que acepte sus reivindicaciones laborales.

Tabla 5. Derechos colectivos de las personas trabajadoras.

4.1. La libertad sindical

La Revolución Industrial supuso el surgimiento del movimiento obrero, que reclamaba mejoras en las condiciones laborales de las personas trabajadoras y el reconocimiento del derecho a la libertad sindical, o derecho de las personas trabajadoras a afiliarse o asociarse a un sindicato para la defensa de sus intereses.

La **libertad sindical** en España es un derecho fundamental de las personas, reconocido en el artículo 28 de la Constitución de 1978, que establece que todas tienen derecho a sindicarse libremente.

Contenido de la libertad sindical

- » La persona trabajadora tiene derecho a afiliarse al sindicato que elija.
- » Nadie puede ser obligado a afiliarse a un sindicato, ni a que se desafilie.
- » Existe el derecho a fundar sindicatos.

Pueden ejercer el derecho a libre sindicación

- » Personas trabajadoras por cuenta ajena (asalariadas y funcionariado).
- » Personas trabajadoras desempleadas y jubiladas.
- » Personas trabajadoras por cuenta propia que no tengan personal a su cargo.
- » La policía nacional, autonómica y municipal, de acuerdo con su normativa específica.

No tienen derecho a sindicarse

- » Miembros de la judicatura y la fiscalía, mientras estén en activo.
- » Los integrantes de las Fuerzas y Cuerpos de seguridad sometidos a disciplina militar (Guardia Civil y Fuerzas Armadas).

Esquema 4. Derechos colectivos de las personas trabajadoras.



ODS

Los sindicatos trabajan, desde su nacimiento, para lograr una **mejora de las condiciones laborales** de las personas trabajadoras.

Además, contribuyen a la **paz social**, al establecer cauces de diálogo permanente con las asociaciones empresariales para regular las condiciones de trabajo pactadas.

Es esencial que los sindicatos y las asociaciones empresariales estén sólidamente cimentados en el tejido sociopolítico de los países. Esto se relaciona con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 10 y 6. Regulación de las desigualdades, y Paz, justicia e instituciones sólidas.



3 CASO PRÁCTICO



Roberto ha trabajado para una empresa pesquera desde hace un año con un contrato de sustitución de una compañera que se encontraba en excedencia voluntaria. Su compañera se va a incorporar la semana próxima y la empresa le ha ofrecido realizarle un contrato indefinido, con la condición de que se dé de baja en el sindicato al que está afiliado. ¿Es legal la actuación de la empresa?

SOLUCIÓN

No, el derecho a la libertad sindical es un derecho fundamental recogido en la Constitución. Posibilita a las personas trabajadoras afiliarse a un sindicato o no hacerlo, sin que puedan mediar injerencias de personas o empresas.

4.2. Los sindicatos

El derecho a la libertad sindical del que disfrutaban las personas trabajadoras y que está recogido en la Constitución española de 1978 incluye el derecho a la **creación de sindicatos**.

DEFINICIÓN

Un **sindicato** se puede definir como la asociación permanente de personas trabajadoras que ejercen cierta actividad profesional para la representación y mejora de sus intereses profesionales y de sus condiciones de vida.

Funciones de los sindicatos

- » Negocian los convenios colectivos.
- » Promueven elecciones para delegados de personal y comités de empresa.
- » Representan a los trabajadores ante las Administraciones públicas aquellos que son más representativos.

Organización de los sindicatos

- » Por actividades o ramas de producción; por ejemplo, enseñanza, metal, transportes, sanidad, comercio, entre otros.
- » Por ámbitos territoriales: estatal, autonómico, provincial, interprovincial, regional, local, de empresa y de centro de trabajo.

Esquema 5. Funcionamiento y organización de los sindicatos.

4.3. La representación unitaria

Una de las maneras de desarrollar la participación de las personas trabajadoras en la empresa es la representación unitaria.

DEFINICIÓN

La representación unitaria la constituyen los **delegados y delegadas de personal** y los **comités de empresa**, que representan a todas las personas trabajadoras de la empresa, con independencia de si están afiliadas a un sindicato o no.

Sus características, funciones y garantías están recogidas en el Esquema 6.

DELEGADOS DE PERSONAL

- » Son los representantes de las personas trabajadoras en aquellas empresas o centros de trabajo cuyo número de personas sea superior a diez e inferior a cincuenta.
- » En las empresas con plantillas de entre seis y diez personas trabajadoras se puede elegir un delegado de personal. Para ello es necesario que la plantilla de la empresa, reunida en asamblea, lo decida por mayoría.
- » Se eligen por votación personal, directa, libre y secreta. Su mandato dura cuatro años.

COMITÉ DE EMPRESA

- » Es el órgano de representación colegiado de la plantilla en las empresas o centros de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores. El número de miembros del comité de empresa dependerá del número de personas trabajadoras, según figura en la Tabla 6.

FUNCIONES

- » Vigilar el cumplimiento de las normas laborales y de las condiciones de seguridad y salud.
- » Recibir información sobre la situación económica y de empleo, el absentismo laboral, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad entre hombres y mujeres, y las reglas de los algoritmos y sistemas de inteligencia artificial que se usan para la toma de decisiones.
- » Emitir informes en caso de expedientes de regulación de empleo, reducciones de jornada, planes de formación, etc.

GARANTÍAS EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES

- » Tienen prioridad de permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas (despido colectivo).
- » No pueden ser despedidos ni sancionados por acciones realizadas en el ejercicio de su representación durante el periodo de desarrollo de sus funciones ni durante el año siguiente.
- » Pueden expresar libremente sus opiniones en materias concernientes a su representación.
- » Tienen derecho a la apertura de expediente contradictorio previo a cualquier sanción por faltas graves o muy graves.
- » Disponen de un número de horas semanales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Esquema 6. Características de los representantes de las personas trabajadoras.

4.4. La representación sindical

Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán constituir en su empresa o centro de trabajo **secciones sindicales**, entendidas como el conjunto de personas trabajadoras afiliadas a ese sindicato.

Las secciones sindicales podrán elegir a los **delegados sindicales** siempre que la empresa tenga más de 250 trabajadores y que el sindicato al que pertenezca dicha sección cuente con representación en el comité de empresa. Los delegados sindicales que representan a las secciones sindicales tendrán las mismas garantías que los miembros del comité de empresa y se les reconocen algunas competencias de este.

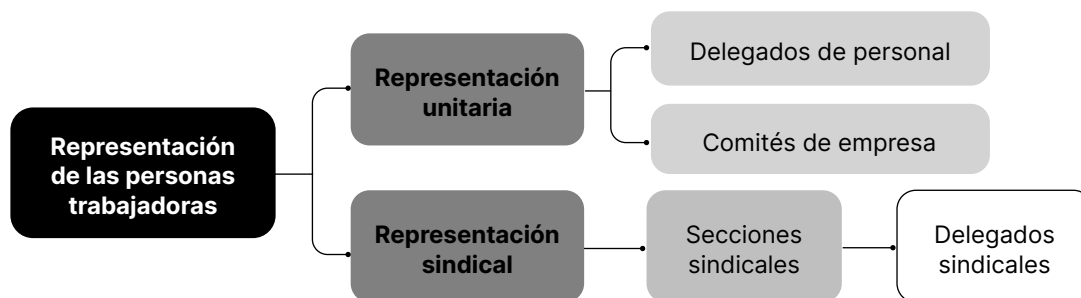


Figura 4. Representación de las personas trabajadoras en la empresa.

DELEGADOS Y DELEGADAS DE PERSONAL

PERSONAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA	DELEGADOS Y DELEGADAS
De 6 a 10	1 (opcional)
De 11 a 30	1
De 31 a 49	3

COMITÉ DE EMPRESA

PERSONAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA	INTEGRANTES DEL COMITÉ
De 50 a 100	5
De 101 a 250	9
De 251 a 500	13
De 501 a 750	17
De 751 a 1000	21
De 1001 en adelante	2 por cada 1000 o fracción (con un máximo de 75)

Tabla 6. Número de representantes según el número de personas trabajadoras.

4.5. El derecho de reunión de las personas trabajadoras: la asamblea

Las personas trabajadoras de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea en el centro de trabajo (si las condiciones de este lo permiten). Esta debe celebrarse fuera del horario laboral (salvo acuerdo con la empresa). La convocatoria de la asamblea se comunicará a la empresa, como mínimo, con cuarenta y ocho horas de antelación.

La asamblea podrá ser convocada por:

- » El comité de empresa o los delegados de personal.
- » Un número de personas trabajadoras no inferior al 33 % de la plantilla.

4.6. La negociación colectiva

La Constitución Española reconoce el **derecho a la negociación colectiva** laboral entre los representantes de las personas trabajadoras y los de las empresas como instrumento mediante el cual se establecen, a través de un proceso de diálogo, las condiciones colectivas de trabajo. El **convenio colectivo** es fruto de esa negociación.

DEFINICIÓN

Los **convenios colectivos** son acuerdos suscritos por la representación de las personas trabajadoras y de las empresas para fijar las condiciones de trabajo y productividad de un sector económico o de una empresa.

CONTENIDO DE UN CONVENIO COLECTIVO

- » El ámbito del convenio (a quién se aplica).
- » Las materias económicas, como las tablas salariales.
- » Las materias laborales, como las modalidades de contratación y su duración, la jornada de trabajo y el descanso, el periodo de prueba, la clasificación profesional, el régimen disciplinario, etc.
- » Las materias asistenciales, como las mejoras voluntarias de la Seguridad Social.
- » Las medidas que favorezcan la igualdad de trato entre las mujeres y los hombres.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

- » Ámbito **geográfico**. Define el territorio de aplicación (provincial, autonómico, nacional, etc.).
- » Ámbito **funcional**. Marca las actividades empresariales a las que se aplica (hostelería, metal, etc.).
- » Ámbito **temporal**. Indica el periodo de tiempo durante el cual se aplica o está vigente el convenio. Salvo pacto en contrario, el convenio se prorroga de año en año, si no media una denuncia expresa de las partes. Si durante las negociaciones para la renovación de un convenio no se llega a un acuerdo, se mantiene la vigencia de este.
- » Ámbito personal. Se aplica a las empresas y a las personas trabajadoras.

¿QUÉ CONVENIO SE APLICA?

- » En primer lugar, se aplica el convenio colectivo de empresa; si este no existe se aplica, por este orden, el de ámbito provincial, autonómico o nacional correspondiente a la actividad de esa empresa. El convenio colectivo de empresa tendrá prioridad aplicativa en abono de horas extras y trabajo a turnos, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y planificación de las vacaciones; clasificación profesional; adaptación de las modalidades de contratación a la empresa; medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

DENUNCIA DEL CONVENIO

- » La denuncia es la comunicación que una de las partes realiza a la otra para comunicarle, antes de que termine el periodo establecido, que no tiene intención de prorrogar la vigencia del convenio y que quiere negociar uno nuevo. Esta denuncia debe notificarse por escrito y con copia a la autoridad laboral correspondiente. El nuevo convenio deroga en su integridad al anterior, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

4 CASO PRÁCTICO



El convenio colectivo de un sector profesional está a punto de llegar al final de su vigencia temporal, al haberse pactado por tres años. Los sindicatos que lo negociaron desean denunciarlo. ¿Podrá hacer la denuncia de este solamente los representantes de las personas trabajadoras?

SOLUCIÓN

Sí. La denuncia es la comunicación que una de las partes realiza a la otra para transmitirle, antes de que termine el periodo inicial establecido, que no tiene intención de prorrogar la vigencia del convenio y que quiere negociar uno nuevo. Esta denuncia debe notificarse por escrito a la otra parte.

4.7. El conflicto colectivo laboral, la huelga y el cierre patronal

En las relaciones derivadas del contrato de trabajo pueden surgir desacuerdos y conflictos individuales y colectivos.

DEFINICIÓN

Los **conflictos colectivos laborales** son discrepancias entre una empresa o un grupo de empresas y un grupo de personas trabajadoras sobre las condiciones de trabajo existentes o pactadas en los contratos o en los convenios colectivos.

Los medios de presión que recoge la Constitución para que las personas trabajadoras y las empresas se defiendan en caso de conflicto son la huelga y el cierre patronal, respectivamente.

Los conflictos colectivos se pueden exteriorizar de dos maneras:

Sin suspensión del trabajo	Mediante manifestaciones, concentraciones, trabajo lento, encierros, acciones informativas (pancartas, octavillas, anuncios, carteles...), etc.
Con suspensión del trabajo	Huelga de las personas trabajadoras y cierre patronal adoptado por las empresas.

A. La huelga

La huelga es un **derecho fundamental** de las personas trabajadoras reconocido en la Constitución para la defensa de sus intereses. Es una medida de presión que se utiliza para solucionar un conflicto laboral o llegar a un acuerdo.

DEFINICIÓN

La **huelga** consiste en la suspensión colectiva y pactada de la prestación del trabajo, por iniciativa de las personas trabajadoras y a través del procedimiento legalmente establecido.

Tienen la posibilidad de hacer huelga las personas trabajadoras por cuenta ajena y el funcionariado, pero no los integrantes de las Fuerzas Armadas ni de la Guardia Civil.

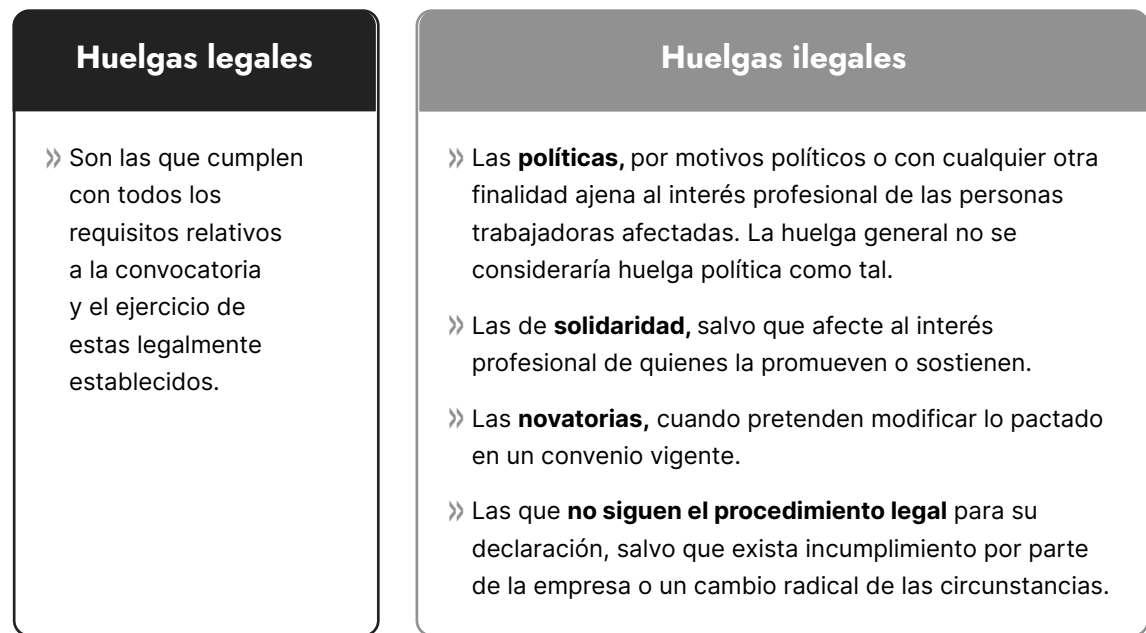


¿SABÍAS QUE...?

La empresa no puede sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al notificarse la huelga.

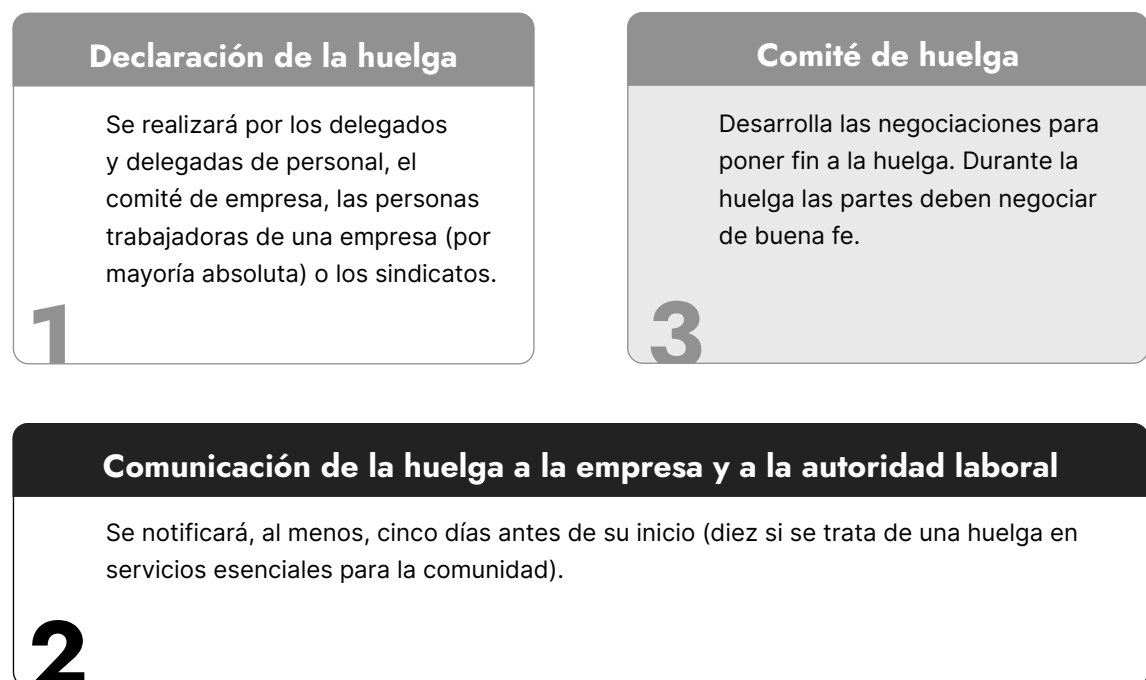
- » Solo están permitidos los piquetes informativos durante la huelga.
- » Si la huelga afecta a servicios esenciales para la comunidad, la autoridad gubernativa fijará los llamados servicios mínimos obligatorios.

Las huelgas pueden ser **legales** o **ilegales**. Cuando la huelga es **ilegal**, su ejercicio puede acarrear sanciones para las personas trabajadoras, que comprenden desde el pago de una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados a la empresa hasta el despido.



Esquema 8. Huelgas legales e ilegales.

La huelga ha de ser declarada por los delegados de personal, el comité de empresa, las personas trabajadoras de una empresa (por mayoría absoluta) o los sindicatos. Además, tienen que ser comunicadas a la empresa y a la autoridad laboral con, al menos, cinco días antes de su inicio, y diez si se trata de una huelga en servicios esenciales para la comunidad.



Esquema 9. Procedimiento para la declaración de la huelga.

Los efectos que tiene la huelga legal sobre las personas trabajadoras están recogidos en el Esquema 10.

Suspensión del contrato de trabajo

- » No se percibe salario.
- » Por cada día de huelga se descuenta el salario de la jornada y la parte proporcional de las pagas extra y de la retribución correspondiente al descanso semanal.

Situación de alta especial en la Seguridad Social

- » No se cotiza y no se tiene derecho a la prestación por IT ni por desempleo durante la huelga.
- » Se mantiene el derecho a la asistencia sanitaria.

*Esquema 10. Efectos de la huelga legal.***IMPORTANTE**

La **huelga general** la pueden convocar uno o más sindicatos, llamando a participar a las personas trabajadoras de todos los sectores, a las que se pueden añadir estudiantes, personas jubiladas, etc.

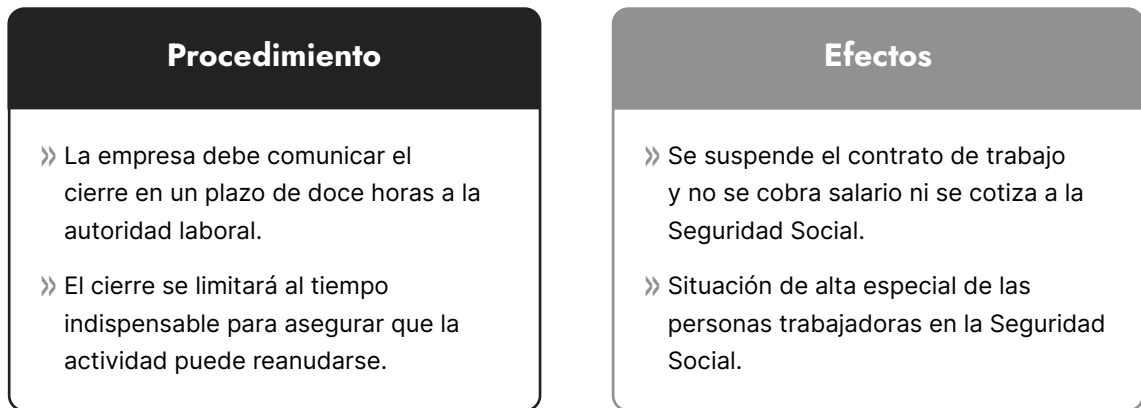
DEFINICIÓN**B. El cierre patronal**

El **cierre patronal** consiste en el **cierre temporal** del centro de trabajo por parte de la empresa en caso de huelga o de cualquier otra irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, como medida de presión frente a las personas trabajadoras.

En España solo está permitido el cierre patronal **defensivo** para evitar daños irreparables. Las causas por las que se puede producir son las siguientes:

- » Peligro de violencia sobre las personas o daño grave para los bienes materiales.
- » Ocupación ilegal del centro de trabajo o riesgo de que se produzca.
- » Inasistencias al trabajo o irregularidades en el mismo que impidan considerablemente el proceso de producción.

El procedimiento para que pueda activarse, así como sus efectos, están recogidos en el Esquema 11.



Esquema 11. Cierre patronal.

05 Los poderes y las facultades de la empresa

La empresa organiza el trabajo y decide cuándo, dónde y cómo ha de realizarse. Para poder ejercer estas funciones, tiene una serie de poderes o facultades que se detallan a continuación.

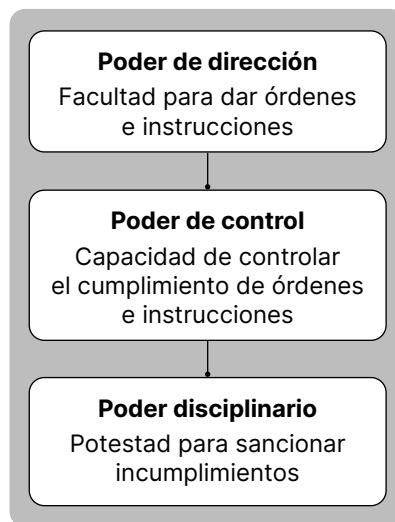


Figura 5. Poderes de la empresa.

5.1. El poder de dirección

DEFINICIÓN

Se conoce como poder de dirección la facultad que tiene la empresa para **disponer la organización del trabajo** (tiempo, modo y lugar de ejecución).

Quien desarrolla un trabajo tiene como deber básico cumplir las instrucciones y las órdenes de la empresa. Solo las puede desobedecer de manera justificada, ejerciendo el derecho de resistencia, en los siguientes casos:

- » Las tareas son peligrosas y suponen un riesgo grave para su vida o salud.
- » Las actividades suponen un atentado contra su dignidad personal.
- » Las órdenes que tiene que ejecutar son irregulares o ilegales.
- » Las órdenes afectan a la vida privada de la persona trabajadora.

5.2. El poder disciplinario

DEFINICIÓN

Se conoce como **poder disciplinario** la facultad que tiene la empresa para **sancionar** a la persona trabajadora por las conductas consideradas faltas laborales por parte de la ley o los convenios colectivos.

Las **infracciones y sanciones** del personal, así como el procedimiento para imponer estas últimas, deben recogerse en los convenios colectivos de aplicación. Antes de imponer una sanción hay que comprobar que la falta no ha prescrito, ateniéndose al convenio colectivo. En la Tabla 7 se pueden observar los distintos tipos de faltas y el plazo para su sanción, que se corresponde con el de prescripción de estas.

No podrán imponerse sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones o de los periodos de descanso, o en una multa. Sí se permite la suspensión de empleo y sueldo y la máxima sanción es el despido.

TIPOS DE FALTAS	PLAZO PARA SANCIONAR
Leves	10 días
Graves	20 días
Muy graves	60 días

- » Estos plazos computan desde que la empresa tuvo conocimiento del hecho.
- » Cualquier falta (leve, grave o muy grave) prescribe a los seis meses desde que se cometió.
- » Las faltas leves se pueden comunicar verbalmente, y las graves y muy graves, obligatoriamente por escrito.

Tabla 7. Clases de faltas.

5 CASO PRÁCTICO



Julia, trabajadora de una empresa de actividades turísticas, ha recibido una orden de un superior por la que le prohíben realizar viajes personales los domingos que tiene libres, para evitar que sufra un accidente y no pueda ir a atender a los clientes el lunes por la mañana. ¿La trabajadora deberá obedecer la orden que le ha dado la empresa?

SOLUCIÓN

La trabajadora no tiene por qué obedecer la orden recibida ya que afecta a su vida privada. Es uno de los escasos supuestos en los que se pueden desobedecer órdenes empresariales.

5.3. El poder de vigilancia de la empresa y el derecho a la intimidad

La empresa puede adoptar las **medidas** que estime oportunas para vigilar y controlar el cumplimiento de las obligaciones de los empleados y empleadas, pero siempre **respetando su dignidad e intimidad**. La jurisprudencia ha entrado a valorar en varias sentencias las medidas de control y vigilancia adoptadas por las compañías.

MEDIDAS DE CONTROL	¿CÓMO DEBE HACERSE?
Videovigilancia Consiste en la instalación de cámaras de vigilancia en las empresas para el control del personal (control de la producción, seguridad y salud, horarios de entrada y salida, control de calidad, desempeño de sus funciones, etc.).	» La empresa no necesita el consentimiento expreso de la persona trabajadora para la instalación de cámaras, ya que se trata de una medida dirigida a controlar el cumplimiento de la relación laboral, y su conformidad se deduce del contrato. Es necesario que la medida sea necesaria, proporcional y oportuna para la protección del patrimonio empresarial o la protección de las personas. » El personal debe ser informado de que está siendo grabado. Se considera suficiente la señalización de la existencia de las cámaras de vigilancia y la finalidad de su instalación. » No se permite videovigilancia en vestuarios, servicios, comedores, zonas de descanso, etc. » No está autorizada la instalación de un sistema de audio o de micrófonos en zonas de trabajo, al entenderse que resulta una medida desproporcionada.
Registros La empresa puede efectuar registros sobre la persona trabajadora, sus taquillas o sus efectos particulares (bolsos, mochilas, vehículo, mesa de trabajo, etc.).	» Cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y de la plantilla. » Deben realizarse con el máximo respeto a la intimidad y dignidad de la persona. » Se requiere la presencia de la empleada o el empleado y de un representante legal de estos, o de otros compañeros o compañeras. » En el centro de trabajo y en horario laboral.
Herramientas informáticas La empresa está legitimada para controlar las herramientas informáticas de su propiedad puestas a disposición del personal.	» La empresa debe advertir a las personas trabajadoras de la existencia de controles para comprobar que se hace un uso correcto de las herramientas informáticas. Si el convenio colectivo lo especifica, se podrá realizar una inspección sin aviso previo. » La compañía debe establecer unas reglas de uso de los medios informáticos y ponerlas a disposición de la plantilla.
Revisiones médicas La empresa tiene la potestad de verificar, mediante reconocimiento a cargo de personal médico, el estado de enfermedad o accidente alegado por la persona trabajadora.	» Los datos médicos de la persona trabajadora serán confidenciales y estarán sujetos a secreto profesional, y no se podrán comunicar al empresario en ningún caso. » El personal debe dar su conformidad al reconocimiento. » La negativa de la persona a ser reconocida puede conllevar la suspensión de derechos económicos a cargo de la empresa y su comunicación a la Inspección Médica. » El uso de detectives y de las redes sociales para comprobar situaciones de incapacidad temporal es legal siempre que no se rebase el derecho a la intimidad.

Tabla 8. El poder de vigilancia de la empresa.

6

CASO PRÁCTICO



En la empresa en la que trabaja Jonás, dedicada a la producción cinematográfica, se han instalado cámaras en los pasillos y en las zonas de trabajo. La plantilla no fue informada de la medida que había tomado la empresa. Al enterarse, la delegada de personal pidió una reunión con la dirección en la que le comentaron que lo habían hecho por seguridad para evitar que pudiera ocurrir cualquier altercado y para custodiar el patrimonio. En la empresa nunca se había producido un incidente entre el personal ni la dirección ha detectado que haya habido ninguna acción por la que se haya sustraído algún material u objeto empresarial o personal de los trabajadores.

¿Es correcta la decisión de esta empresa al instalar cámaras de seguridad?

SOLUCIÓN

Las empresas tienen el derecho de instalar sistemas de videovigilancia para garantizar la seguridad y proteger su patrimonio, especialmente si han ocurrido incidentes que justifican esta medida. Sin embargo, según la normativa vigente en materia de protección de datos y derechos laborales, es obligatorio informar previamente a los trabajadores sobre la instalación de cámaras de seguridad.

En este caso, aunque la medida puede considerarse necesaria y proporcional debido a los actos de vandalismo y robos sufridos, la empresa incumplió su obligación de informar a la plantilla. Por lo tanto, la decisión de instalar cámaras sin notificación previa no es correcta desde el punto de vista legal, a pesar de que la intención sea proteger tanto al personal como al patrimonio empresarial.

06 Los organismos que protegen a las personas trabajadoras

Los organismos públicos que intervienen en la aplicación de la normativa laboral, así como en la resolución de los conflictos derivados, son la Inspección de Trabajo y los tribunales laborales.

6.1. La Inspección de Trabajo

La Inspección de Trabajo es un órgano de la Administración del Estado cuya finalidad consiste en vigilar y controlar el cumplimiento de la legislación laboral. Los inspectores o inspectoras pueden entrar libremente en los centros de trabajo, investigar, revisar los libros y la documentación relativa a la Seguridad Social, suspender las actividades que se realicen sin cumplir las normas de seguridad e higiene y si procede, levantar actas de infracción por los incumplimientos de los empresarios o empresarias, que deberán abonar la sanción económica que corresponda.

Toda persona que conozca hechos que pueden constituir una infracción en materias en las que la Inspección de Trabajo es competente, puede reclamar su intervención.

6.2. Los tribunales laborales

Los tribunales laborales son competentes para resolver conflictos laborales y relacionados con la Seguridad Social, aunque previamente se debe realizar una conciliación, en los casos en los que sea obligatoria, ante un organismo administrativo (Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación). Los tribunales laborales están ordenados jerárquicamente, de menor (base de la pirámide) a mayor:

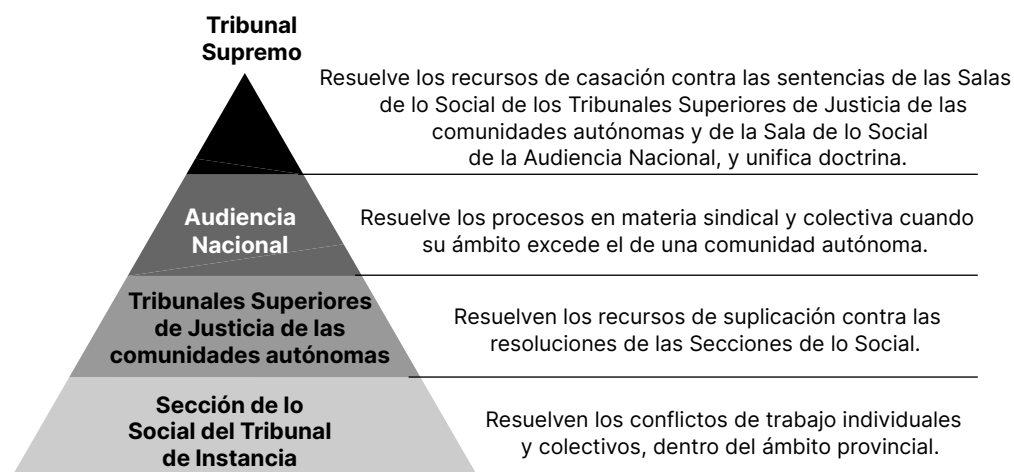


Figura 6. Estructura de los tribunales laborales.

El Tribunal Constitucional es un órgano constitucional independiente de los tribunales y de los demás órganos constitucionales. Está sometido solo a la Constitución y a él pueden acudir las personas trabajadoras para plantear un recurso de amparo tras agotar la vía judicial previa, cuando reclamen contra la vulneración de un derecho fundamental como la huelga, el principio de no discriminación, o la libre sindicación, entre otros.

¿SABÍAS QUE...?

Se reconoce el derecho a la asistencia jurídica gratuita a las personas trabajadoras y a las beneficiarias de prestaciones de la Seguridad Social.

El Tribunal Constitucional y el Tribunal Supremo tienen una importante función. Crean, con sus sentencias, jurisprudencia, que complementa el ordenamiento jurídico y aclara la interpretación que hay que dar a las normas.



VIDEOLAB

Para consultar el siguiente vídeo sobre **Derechos de los trabajadores**, escanea el código QR o [pulsa aquí](#).



X T A R T