

BLOQUE TEMÁTICO PRIMERO

INTRODUCCIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO

1º FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. DERECHO POSITIVO. DERECHO SUSTANTIVO. DERECHO ADJETIVO:

Llamamos derecho al conjunto de normas y principios escritos o no, que regulan la convivencia de las personas y que pueden ser impuestas por la fuerza en un determinado momento histórico.

A. Derecho natural y derecho positivo:

El derecho natural: sería aquel derecho que por surgir de la naturaleza del hombre se supone que es siempre y en cada momento el que mejor ejemplifica la idea de justicia. El derecho natural sería por lo tanto una utopía ya que un derecho nunca logrará ser totalmente justo.

El derecho positivo es el que realmente existe y se aplica en un país en un momento determinado.

Conclusión lógica de estas dos ideas es la de que el derecho positivo ha de aspirar siempre a acercarse lo máximo posible al derecho natural y es de suponer que será tanto más justo cuanto más se aproxime a este. No hemos de pensar que con aplicar siempre al derecho natural tenemos solucionado el problema de un derecho justo, y es necesario entender que el derecho natural como tal no existe sino que es simplemente una aspiración que nunca se verá totalmente plasmada en normas positivas ya que estas estarán siempre queriendo alcanzar las de derecho natural que van siempre por delante.

B. Derecho positivo: Derecho sustantivo y derecho adjetivo:

Una distinción nos hable de un derecho sustantivo y un derecho adjetivo. Esta distinción se establece exclusivamente en el ámbito del derecho positivo.

Derecho sustantivo: (También llamado objetivo) es aquel que regula aspectos concretos y directos de las relaciones entre personas. Ejemplo: Código Civil.

Derecho adjetivo: es aquel que regula de que forma podemos hacer valer ante los tribunales de justicia los derechos que nos han concedido las normas de derecho sustantivo. El derecho adjetivo se conoce como derecho procesal.

2. FUENTES DEL DERECHO Y SU JERARQUÍA:

Una fuente es siempre un lugar de donde nace o mana algo y en este caso es el derecho.

A. Fuente material y Fuente formal:

Fuente material es un órgano o grupo social del cual emana el derecho. *Fuente formal* es la norma que contiene el derecho que se va a aplicar a la cuestión concreta que se esté tratando.

En el caso de las fuentes formales estas son las que establece el artículo 1º del Código Civil. La ley, la costumbre y los principios generales del derecho. También habla el artículo de dos fuentes a las que no da el carácter tan importante como le da a las tres vistas sino que simplemente atribuye “carácter informador del derecho”. Son; la jurisprudencia y la doctrina científica.

1) La Ley:

(a) Ley estricta (nacida del legislativo):

- ◆ *Ley orgánica:* materias concretas (arts.14,29 y 30-2º C.E.), y materias complejas.
- ◆ *Ley ordinaria:* cualquier otra materia, mayorías simples.

(b) Disposiciones del ejecutivo con carácter de ley:

- ◆ **Con autorización** (Art. 82 C.E): Ley de bases (texto artículo), Ley ordinaria (texto refundido).
- ◆ **Sin autorización**, con convalidación: Decreto ley: Casos de extraordinaria y urgente necesidad.

(c) Actividad Reglamentaria de la Admón.:

- ◆ **Reglamento:** (Generalidad: Norma): Decreto, Orden ministerial.
- ◆ **Acto individual:** Decreto, Orden ministerial, Acto administrativo simple.

2) La costumbre:

Es la práctica repetida de una determinada conducta, impuesta por el uso social pero con intención de regular jurídicamente el asunto de que se trate.

Para que la costumbre sea fuente del Derecho y, por tanto, pueda ser aplicada, es preciso que reúna las siguientes características:

- La costumbre para que pueda ser aplicada como derecho por los jueces ha de ser alegada y probada ante los tribunales por quien la aduce, ya que éstos no están obligados a conocerla.
- No puede ser contraria a la ley ni a la moral o buenas costumbres.
- Tiene que responder a la idea de que sirve para regular jurídicamente las relaciones que se dan dentro de una sociedad, OPINIO IURIS (intención jurídica), si no existiera esta opinión iuris no podríamos hablar de costumbre como fuente del derecho, sino simplemente de un uso social

Todo lo que acabamos de exponer sirve tanto para el Derecho Civil como para el Derecho Laboral, con las siguientes matizaciones: la costumbre ha de ser de carácter local, circunscribiéndose a su vez a la profesión, es decir la costumbre ha de producirse en el lugar y en la profesión en la que se platee el conflicto.

3) Principios generales del derecho:

Nuestro derecho positivo se basa en una serie de ideas sobre las que se construyen las normas jurídicas. En caso de existir una laguna legal, ausencia de ley y costumbre aplicable, estas ideas o principios pueden llegar a regular directamente una cuestión jurídica. Son muy variadas e informan todas las ramas del derecho. Por ejemplo en el Derecho Laboral, el *in dubio pro operario*, que lleva en caso de duda, a hacer una interpretación favorable al trabajador; o el principio de la norma más favorable, en el caso que la cuestión tratada sea regulada por varias fuentes.

4) La jurisprudencia:

Es *en sentido amplio*, las sentencias procedentes de los tribunales, su valor es meramente informativo; *en sentido estricto*, es el criterio que de un modo reiterado utiliza el Tribunal Supremo en sus fallos, es decir, cuando se pronuncia dos o más veces de la misma forma en casos distintos pero similares. Su valor en este último caso es el de fuente de derecho.

5) La doctrina:

El código civil también contempla como fuente informadora a esta. Es la opinión de los estudiosos del derecho sobre temas concretos.

3. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO:

A. Las Fuentes en el Derecho Laboral:

El art.3 del Estatuto de los Trabajadores señala: “Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

- 1) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
- 2) Por los convenios colectivos.
- 3) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo.
- 4) Por los usos y costumbres locales y profesionales.”

Esta relación establecida en el art.3,1º del E.T. no refleja una idea completa y exacta de las fuentes del derecho Laboral. No es completa, al no introducir como fuente los Principios Generales del Derecho, como ya hemos dicho son importantes como por ejemplo el *in dubio pro operario*; tampoco es exacta, ya que incluye los contratos de trabajo que sólo obliga a las partes contratantes, y al carecer de generalidad no puede considerarse como fuentes del Derecho, sino simplemente de la relación laboral.

Teniendo en cuenta el carácter de generalidad, propia de toda fuente del Derecho, podemos afirmar que **las fuentes del Derecho Laboral son las siguientes:**

- 1) Las leyes y reglamentos del Estado.
- 2) Los convenios colectivos.
- 3) Los usos y costumbres locales y profesionales.
- 4) Los Principios Generales del Derecho Laboral.

En conclusión, podemos decir que esta segunda clasificación nos indica cuáles son las verdaderas fuentes del Derecho Laboral, mientras que la primera relación, citada por la ley, recoge simplemente las fuentes de la relación laboral.

a) Disposiciones legales y reglamentarias del Estado:

Las disposiciones legales del Estado constituye la primera fuente reguladora de las relaciones laborales. Ya vistas en el epígrafe anterior, cuando se hablo de las fuentes del Derecho en general.

b) Los convenios colectivos:

La Constitución española recoge que la Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios (Art.37.1 de la CE).

Mediante los convenios colectivos y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo, productividad y relaciones laborales a través de las obligaciones que se pacten (art.2.2 del ET).

c) Los usos y costumbres locales y profesionales:

Los usos y costumbres, como ya vimos al hablar de las fuentes del Derecho, sólo se aplicará en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales (Art.3.4 del ET). Han de ser profesionales y hay que probarlo por quién lo alegue.

B. Jerarquía de las fuentes:

En cuanto a la prelación u orden en que se aplica éstas, hay que tener en cuenta que si se produce un conflicto de fuentes, al ser aplicables varias a un mismo tiempo, se resuelve tomando primero la más favorable para el trabajador (*in dubio pro operario*), apreciado en su conjunto y en cómputo anual respecto a los conceptos cuantificables (art.3.3 del ET)

Otro efecto del principio *in dubio pro operario*, es que las normas inferiores a la Ley estatal, respetara siempre los mínimos marcados por la ley, es decir, lo que bajo ningún concepto puede un contrato, convenio o costumbre es establecer condiciones menos favorables que las marcadas por la ley; así no tendría validez una cláusula del convenio estableciendo un salario inferior al mínimo interprofesional.

Otro efecto del principio *in dubio pro operario*, es que se respetará siempre los derechos adquiridos por un trabajador, aunque posteriormente se aprueben normas, con carácter general, que establezcan condiciones menos favorables que las que se disfrutaba hasta ese momento individualmente.

Otro principio importante del Derecho laboral, es el Principio de irrenunciabilidad de los derechos. Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrá disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo (art.3.5 del ET).

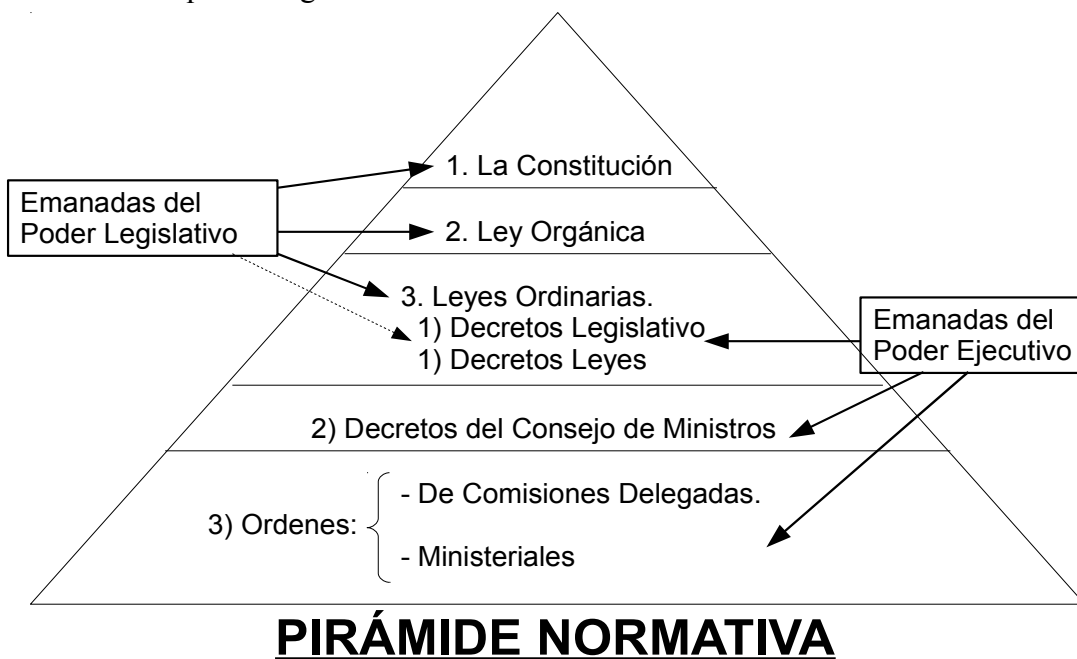
4. JERARQUÍA DE LAS NORMAS:

Dentro de las leyes que existen en un país, se ve que unas tienen más valor que otras, lo cual supone que el sistema normativo español existe una estructura jerarquizada. El mayor o menor valor de unas normas sobre otras se establece sobre dos criterios básicos: La materia sobre la que tratan y las formalidades o trámites necesarios para su creación.

Aparte de este, existen 2 ideas o 2 principios básicos que también ayudan a comprender la estructura jerarquizada de nuestro derecho positivo:

- 1- La norma escrita siempre prevalece sobre la norma no escrita.
- 2- Una norma sólo puede ser derogada (anulada), por otra posterior de igual o mayor rango.

Las leyes y, en general, las normas tienen una jerarquía dentro del sistema normativo, que depende de la materia que regulan y de las garantías y trámites que son necesarios para su creación. En esta cuestión existe un principio fundamental según el cual una norma sólo puede ser derogada por otra posterior de igual o mayor rango. La norma escrita siempre prevalecerá sobre la no escrita, de forma que la Costumbre nunca puede derogar la Ley. Dentro de las normas escritas se pueden distinguir las clases indicadas en el Esquema siguiente:es



La norma fundamental del estado español es la Constitución (1978). Es la norma fundamental porque es la más importante de todas. La Constitución es una norma de carácter programático, aunque al mismo tiempo tiene la posibilidad de ser aplicada directamente en una contienda judicial (pleito). Las normas de carácter programático son aquellas que no contienen artículos que regulen aspectos directos de la convivencia entre las personas, sino que se centran fundamentalmente en diseñar un modelo de organización para el estado del que son norma fundamental. Nuestra constitución en su mayor parte tiene ese carácter aunque muchos de sus artículos tienen contenidos que les hace directamente aplicables en un juicio.

El siguiente escalón (inferior) a la Constitución, es la ley orgánica. Estas leyes se regulan en el artículo 81 de la Constitución que nos dice que es una ley orgánica y sobre que va a tratar, (leyes orgánicas que regulen aspectos derivados de los contenidos de los artículos 14-29 y 30-2 (derechos fundamentales)). Cualquier norma que regule o toque algo que esté relacionado con los derechos fundamentales tienen que ser regulado por ley orgánica. Además de esto y porque la constitución lo manda, también serán ley orgánica el Reglamento del congreso, del Senado, y todos los Estatutos de autonomía. Otra característica esencial de las leyes orgánicas es que han de ser aprobadas mediante mayorías complejas en las votaciones del Congreso y del Senado, que normalmente son de 3/5, (Mayoría absoluta: la mitad más uno de los miembros de la cámara).

El 3º escalón es el más amplio y es el de las leyes ordinarias. Como la ley es lo fundamental, por ley ordinaria puede regular sobre lo que quiera menos lo que sea por ley orgánica. Con mayorías simples se pueden aprobar las leyes ordinarias. Mayoría simple: la mitad más uno de los asistentes. Las leyes ordinarias del legislativo regulan sobre lo que quieren.

➤ **Disposiciones del ejecutivo con carácter de ley(ley ordinaria):**

✓ (Con autorización previa)**Decretos legislativos:**

Las Cortes (diputados), aprueban una pequeña ley que no tiene artículos, sino bases y en ella se da al gobierno el guión para que regule ciertos puntos y de que manera deben ser regulados. A partir de la ley de bases sale del gobierno **un texto articulado**.

Otra forma de autorizar al gobierno de hacer leyes que no recibe nombre específico alguno consiste en: la aprobación también de una ley en la que se autoriza al gobierno a crear una sola ley partiendo de las diferentes disposiciones vigentes sobre la materia y sale **un texto refundido**, por ejemplo de la Seguridad Social.

✓ (Sin autorización previa). **El decreto ley:**

El decreto ley: es una norma con rango de ley que realiza el ejecutivo con convalidación, sin autorización previa. En situaciones de extraordinaria y urgente necesidad. El ejecutivo (gobierno), podrá, sin la necesidad de que exista una autorización previa por parte de las Cortes crear una norma con rango de ley para regular esa cuestión considerada de urgente necesidad, que tienen una vigencia temporal máxima de 30 días. Pero una vez cesada la vigencia, esa norma ha de pasar a un proceso de convalidación como leyes por las Cortes; en caso de no convalidarse, quedan derogados. El poder ejecutivo es de la administración y puede hacer normas con rango de ley y también otro tipo de normas que van a ser de menor rango a las leyes, dentro de lo que se conoce como potestad reglamentaria. Estarán incluidas en el nivel: Actividades reglamentarias de la admón.

El reglamento y el Acto administrativo son los caminos usados por la admón., la diferencia está en que el Reglamento tiene la característica de la generalidad, significa, significa que cualquier ciudadano, en principio, puede verse sometido a los contenidos del reglamento siempre que los hechos que haya realizado, o su propia situación jurídica coincidan con lo tipificado en el reglamento. El acto administrativo va dirigido exclusivamente a una persona o un grupo de personas con lo que aunque caigan muchas personas bajo su ámbito de aplicación, nunca tendrá la característica de la generalidad.

El reglamento puede hacerse público a través de una orden ministerial o de un decreto.

5. **DERECHO PÚBLICO. DERECHO PRIVADO:**

Tipos de derecho: público y privado.

- ◆ **Derecho público:** conjunto de normas que regulan las relaciones entre los ciudadanos y los poderes públicos. Ej: relaciones entre Estado-Ciudadanos.
- ◆ **Derecho privado:** conjunto de normas que regulan las relaciones entre los particulares entre si o los particulares y las cosas.

A. Derecho público:

- ◆ **Derecho penal:** derecho que establece las conductas que han de considerarse como delito o falta y las penas que han de aplicarse a los ciudadanos que incurran en esas conductas.
- ◆ **Derecho fiscal:** derecho que regula el modo que tiene el estado de adquirir los recursos económicos que le son necesarios y la forma en que ha de gastar esos recursos.
- ◆ **Derecho procesal:** (derecho adjetivo) derecho que regula la forma y los pasos que hay que seguir para hacer valer ante los tribunales nuestros propios derechos.
- ◆ **Derecho administrativo:** derecho que regula el funcionamiento de la administración y el régimen de la relación que los particulares tienen con ella.

B. Derecho privado:

- ◆ **Derecho civil:** Derecho que regula las relaciones entre los ciudadanos y se aplica para resolver conflictos entre particulares.
- ◆ **Derecho mercantil:** Derecho de los comerciantes: Regula los actos de comercio, es decir, las relaciones y conflictos entre los comerciantes en el ejercicio del comercio.
- ◆ **Derecho laboral:** Derecho que regula las relaciones derivadas del trabajo y todo lo que tenga que ver con la relación laboral.

6. CONCEPTO GENÉRICO DE DERECHO DEL TRABAJO:

Se define el Derecho del Trabajo, desde un punto de vista general, como el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones laborales para la consecución, en el desarrollo de las mismas, de los fines generales de la seguridad y el bien común.

7. NORMAS FUNDAMENTALES EN EL DERECHO DEL TRABAJO:

Seguidamente vamos a exponer las normas de rango de legal por las que se rige el Derecho laboral español en la actualidad, comenzando por las leyes de mayor rango, por tanto empezando por la ley suprema, la Constitución la cual tiene una serie de artículos relacionados con el mundo del trabajo, lo que yo denomino la Constitución Laboral.

A. Constitución Española de 1978: Artículos relacionados con la jurisdicción laboral:

Artículo 35

- 1) Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso puedan hacerse discriminación por razón de sexo.
- 2) La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

Artículo 14

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

Artículo 28

- 1) Todos tienen **derecho a sindicarse libremente**. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regular las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.
- 2) Se reconoce el **derecho a la huelga** de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Artículo 37

- 1) La ley garantizará el **derecho a la negociación colectiva** laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.
- 2) Se reconoce el **derecho** de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que pueda establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Artículo 40

- 1) Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al **pleno empleo**.
- 2) Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la **formación y readaptación profesional**; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.

Artículo 41

Los poderes públicos mantendrán un **régimen público de Seguridad Social** para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.

Artículo 43

- 1) Se reconoce el **derecho a la protección de la salud**.
- 2) Compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. La ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto.

Artículo 42

El Estado velará especialmente por la salvaguardia de los derechos económicos y sociales de los trabajadores españoles en el extranjero, y orientará su política hacia su retorno.

Por debajo de la Constitución nos encontramos con un conjunto de normas de carácter laboral que existen en nuestro país, se pueden destacar por su especial importancia las siguientes:

- 1) El Estatuto de los Trabajadores (E.T.).
- 2) Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.)
- 3) Ley General de la Seguridad Social (L.G.S.S.).
- 4) Ley Orgánica del Poder Judicial (L.O.P.J.).
- 5) Ley de Procedimiento Laboral (L.P.L.)
- 6) Convenios colectivos.

B. EI E.T.:

Se puede considerar como el cuerpo legal o código común contenido de mayor trascendencia en el ámbito laboral. Siguiendo lo dispuesto como hemos visto en el art.35,2 de la C.E., se promulgo la ley 8/1980 de 10 Marzo, conocida como Estatuto de los Trabajadores, en esta ley se regula, o por lo menos, se mencionan todos los aspectos importantes que pueden surgir en una relación laboral. Desde señalar cuales han de ser consideradas relaciones laborales y que trabajos han de ser considerados como excluidos, hasta cuestiones como los tipos de contrato de trabajo, su duración, posibilidades de modificación de su contenido, horarios, jornadas, pagas y la suspensión y extinción del contrato de trabajo. Fue Modificado por el RD Legislativo 1/1995 y posteriormente por el RD-Ley 8/1997 convalidado por las Cortes y cuyo texto será objeto de ley.

Concepto: La LET es la norma que regula las relaciones individuales de trabajo, así como los derechos de representación y reunión de los trabajadores en la empresa y todo lo relacionado con la negociación y los convenios colectivos.

C. La L.O.L.S.:

En pleno mandato socialista fue aprobada en 1985 la Ley Orgánica de Libertad Sindical (conocida por sus siglas LOLS), que regula todo lo concerniente a la representación sindical de los trabajadores.

D. La L.G.S.S.:

La Ley General de la Seguridad Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio. Esta Ley esta en constante evolución ya que posterior a su aprobación ha sido objeto de varias modificaciones en 1994,1996 y 1997. Es la norma básica en cuanto a la regulación del sistema de seguridad social. En ella se diseña el sistema que se utiliza y se establecen los tipos de prestaciones que se ofrecen.

E. La L.O.P.J.:

En pleno mandato socialista fue aprobada por Ley 6/1985 de 1 de julio, modificada por Ley Orgánica 16/1994, de 8 de noviembre, la Ley Orgánica del Poder Judicial.

F. La L.P.L.:

La Ley de Procedimiento Laboral fue aprobada por real Decreto legislativo 2/1995 de 7 de abril. Es la ley que nos dice de que manera tenemos que hacer valer ante los tribunales un derecho que nos da cualquier norma de contenido laboral.

G. El convenio colectivo:

Ya hemos hablado de ellos anteriormente y se volverá a ver más adelante.

8. CONCEPTO DE TRABAJO:

El trabajo se puede entender como una actividad humana, de índole física o intelectual, es decir, actividad creadora de la persona que tiene por objeto la obtención de bienes y servicios capaces de satisfacer las necesidades materiales y espirituales de una sociedad. Las relaciones laborales son el núcleo de la actividad económica de cualquier grupo de personas, ya que sin trabajo no es posible la obtención de productos ni la prestación de los servicios necesarios que caracterizan a cualquier sociedad moderna, la dimensión social de las relaciones laborales es otra de las características actuales del mundo del trabajo, lo que explica la creciente intervención del estado como regulador de las relaciones derivadas de la actividad laboral. Podemos resumir las características del trabajo tal y como lo concebimos hoy en día, que son las siguientes:

- ◆ Actividad humana.
- ◆ Contenido económico.
- ◆ Dimensión social.
- ◆ Intervención estatal.

A. CLASES DE TRABAJO:

Se puede hacer diferentes clasificaciones del trabajo, pero nosotros nos referiremos exclusivamente al **trabajo productivo**, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia; siguiendo al profesor Olea entendemos por **trabajo productivo** *aquel que provee al hombre de los medios materiales o económicos que precisa para subsistir*; aquí se excluyen las formas de trabajo llamadas benévolas o altruistas que se hacen por el bien de la colectividad sin recibir remuneración a cambio.

Dentro del Trabajo productivo, nos encontramos con dos clases de trabajo: por cuenta ajena y por cuenta propia o autónomo.

a) Trabajo por cuenta ajena:

El trabajo por cuenta ajena se caracteriza porque el trabajador pone a disposición de la persona que lo emplea, desde el principio, los frutos o resultados de su actividad, obteniendo por ello una remuneración o salario, que es pagado por el servicio prestado. Una consecuencia directa de esta forma de trabajo es que el trabajador que obtiene los frutos o resultados de su actividad para otro, lo hace siguiendo sus instrucciones, es decir, bajo su dirección.

b) Trabajo autónomo:

Es el llamado trabajo por cuenta propia en donde el trabajador hace suyos los frutos o resultados de la actividad laboral, vendiéndolos más tarde en el mercado para obtener la compensación económica que caracteriza al trabajo productivo. Al no realizar la actividad para otro, no existe, por tanto, contrato de trabajo. Este tipo de trabajo como veremos no está regulado por el Derecho Laboral.

B. TRABAJO OBJETO DEL DERECHO LABORAL:

Pero no todos los tipos de trabajo que hemos visto pueden ser considerados como objeto del derecho laboral. EL derecho laboral, como ya hemos visto, es aquella parte del ordenamiento que se encarga de regular las relaciones laborales, relaciones que se establecen casi siempre girando en torno a la figura del contrato del trabajo, por lo tanto sólo nos interesarán aquellos trabajos que se realicen existiendo por medio un contrato de trabajo.

a) Características de los trabajos objeto del derecho laboral:

- 1) Trabajo humano, hecho por personas.
- 2) Trabajo productivo, aquel que llevan a cabo los seres humanos para procurarse la subsistencia.
- 3) Trabajo por cuenta ajena, cuando trabajas el producto no es directamente tu patrimonio, es decir, empleados

Estas son las características generales, incluyendo:

- 4) Trabajo voluntario, quien lo lleva a cabo lo hace voluntariamente.

a. Características derivadas:

- 1) Trabajo remunerado; por el cual nos dan a cambio una remuneración.
- 2) Existe una limitación en el tiempo de la cesión; el pacto entre trabajador y empresario nunca puede ser para siempre.
- 3) Limitación en la subordinación.

C. RELACIONES LABORALES EXCLUIDAS:

Trabajos que no se ocupa de ellos el Estatuto de los trabajadores. El artículo 1º del Estatuto de los trabajadores define el tipo de trabajo al que se va a aplicar las normas que contiene, en el propio artículo 1 se establecen una serie de exclusiones, es decir, trabajos que no tendrán la consideración de objeto del derecho de trabajo y por lo tanto no se ven afectados por ese tipo de normas. EL listado que ofrece el estatuto de los trabajadores no está completo y existen otros trabajos que tampoco son objeto del derecho del trabajo.

La lista completa es la siguiente:

- 1) Relación de servicio de los funcionarios públicos.
- 2) Prestaciones personales obligatorias, normalmente obras locales y emergencias).
- 3) La actividad que se limite pura y simplemente al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa suponga exclusivamente la realización de labores inherentes a tal cargo.
- 4) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia y buena vecindad.

- 5) Trabajos familiares, salvo que se pueda demostrar la condición de asalariado de quién los lleva a cabo.
- 6) Actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios siempre que queden personalmente obligadas a responder del buen fin de la operación, asumiendo el riesgo y ventura de la operación. No se trata de un representante sino de mandatario, es una relación estrictamente mercantil.

En todo caso si existe una prestación de servicios juega la presunción favorable de que se trate de un trabajo incluido, debiendo de probar quien así lo alegue que es una relación laboral excluida.

a. Relaciones especiales de trabajo:

Debido a las especiales características que tienen algunos tipos de trabajo el Estatuto de los trabajadores considera necesario que estos tengan una regulación específica en la que pueda contemplar y regular esas características especiales. El estatuto en su artículo 2º enumera las relaciones especiales de trabajo, pero no es una lista definitiva, ya que el propio art.2 apartado i) indica que cualquier otro que sea declarado especial por una ley. A tenor de esto diferentes decretos han considerado que otros trabajos que no estaban contenidos en esa lista también merecían una regulación especial. En el estatuto de los trabajadores se lleva a cabo una deslegalización, que quiere decir que se permite que el gobierno regule esas relaciones especiales de trabajo mediante reales decretos.

- 1) Personal de alta dirección, que no esté incluido en las relaciones laborales excluidas. Entrarían en el ámbito de aplicación de esta norma las personas que desempeñen una función de dirección en cualquier empresa y que resulten elegidas para el desempeño de ese puesto por una especial relación de confianza entre empresario y empleado. EL despido es libre por parte del empresario y la indemnización que se da al empleado es mucho menor.
- 2) Servicio del hogar familiar.
- 3) Penados o condenados en instituciones penitenciarias.
- 4) Artistas en espectáculos públicos..
- 5) Personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de un o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventaja de la operación.
- 6) Deportistas profesionales: Real Decreto 1006/1985 26 Junio.

9. CONCEPTO DE DERECHO LABORAL:

Después de ver el concepto de trabajo, y el trabajo objeto del Derecho de trabajo, estamos en disposición de definir el concepto propio del Derecho Laboral.

El Derecho laboral: regula las relaciones de índole profesional, y por tanto remuneradas, que se dan de forma voluntaria entre un trabajador que personalmente realiza un trabajo productivo por cuenta ajena y un empresario, dentro del ámbito de dirección y organización de éste. De esta definición se pueden destacar las siguientes ***características:***

A. Características:

- ◆ ***Relaciones remuneradas de índole personal.*** La remuneración constituye un elemento esencial del contrato de trabajo. Además el trabajo ha de ser prestado de forma personal, sin posibilidad de delegarlo en otro, es decir, que el trabajador no puede buscar a una persona que desempeñe su tarea.
- ◆ ***Prestación voluntaria.*** Esta voluntariedad nace de que la relación laboral tiene su origen en un contrato que carecería de validez si una de las partes actuara de forma obligada, por lo que podemos afirmar que cualquier servicio prestado forzosamente no daría lugar a una relación de carácter laboral; ejemplo el servicio militar, que de momento se cumple por imperativo legal.
- ◆ ***Por cuenta ajena.*** Supone la cesión de los resultados del trabajo al empresario, que a cambio paga un salario.

- ♦ **Bajo la dirección y organización de un empresario.** El trabajador estará obligado a cumplir las ordenes e instrucciones que dé el empresario sin salirse del ámbito de la relación laboral, debiendo obrar con diligencia y buena fe. Esta subordinación al principio de dirección empresarial configurará los deberes del trabajador, que veremos más adelante.

10. EL PODER NORMATIVO DEL ESTADO EN MATERIA LABORAL Y LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS:

El Estado previsto por la Constitución española vigente se caracteriza por un alto grado de descentralización política, que se concreta en la creación de las Comunidades Autónomas. Anteriormente a la promulgación de la Constitución existía un Estado jerárquico, es decir las normas surgían de los poderes centrales hacia los organismos provinciales o locales, esto cambio con la Constitución creándose un Estado competencial, es decir, el Estado tiene unas competencias regulado en el art.149 de la C.E. y las Comunidades Autónomas tiene las competencias reguladas en el art.148 del mismo texto legal.

La Constitución fija en su artículo 149 las competencias que de forma exclusiva se reserva el Estado. Y en el artículo 148 las competencias que pueden tener las Comunidades Autónomas.

Por lo que respecta al Derecho del Trabajo, la Constitución en su art.149,1º-7 afirma de forma inequívoca que **el Estado tiene competencia exclusiva en legislación laboral**, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas; si a esto le añadimos que el art.139,1º se dice que todos los españoles tienen los mismos derechos y obligaciones en cualquier parte del territorio del Estado, se llega a la conclusión de que las Comunidades Autónomas no pueden legislar en materia de Derecho laboral, ya que si lo hicieran se llegaría a tratamientos jurídicos discriminatorios para los trabajadores, en las diferentes regiones del Estado español. Es la intervención del Estado a través del Poder Legislativo.

Por lo que respecta a la posibilidad de crear reglamentos, tanto la Doctrina como el tribunal Constitucional consideran que la potestad reglamentaria en materia laboral forma parte de la legislativa, siendo por tanto **el estado el único con la competencia de dictar reglamentos**, correspondiendo a las Comunidades Autónomas la organización del mero cumplimiento de lo dispuesto en las normas, pero nunca su creación. El Estado a través del Poder Ejecutivo, ejerce la potestad reglamentaria.

11. EL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO EN MATERIA LABORAL Y DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS:

A nivel central, **el Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales** es el ente público representativo del poder ejecutivo central en materia laboral. Para conseguir una mayor operatividad y funcionalidad, ese poder se descentraliza en **las Direcciones Provinciales** como órgano periférico dependientes del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, y cuyo ámbito de actuación se extiende a una provincia.

A nivel autonómico, Las Comunidades Autónomas que tengan transferidas competencias en materia laboral, podrán establecer sus propios mecanismos de inspección; no obstante, el Estado se reserva la comprobación general del sistema mediante la Alta Inspección.

En el caso de la Comunidad Autónoma de Canarias, han creado sus propios órganos: Consejerías o Departamentos de Trabajo, en Canarias Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, con poder ejecutivo en el territorio de la Comunidad Autónoma.

El órgano técnico en materia laboral es el **Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo**, el cual depende del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.

La Inspección de Trabajo es un instrumento esencial en la legislación laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estableció convenios, ratificados por España, en los que se obliga a los Estados a mantener sistemas de inspección de trabajo.

Su cometido es fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico en materia laboral, de Seguridad Social, migración y empleo, informando y asesorando a los obligados y exigiendo, en su caso, la responsabilidad pertinente. Esta labor es ayudada por los **Controladores Laborales (cuerpo medio)** en empresas de hasta 25 trabajadores.

El inicio de la actuación inspectora se realiza mediante escrito, presentado en la Dirección Provincial de Trabajo correspondiente, por cualquier persona que tenga conocimiento de infracción cometida en materia laboral, seguridad y higiene, Seguridad Social, empleo, etc. También puede ser de oficio, es decir, iniciativa de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, de mutuo propio, por orden superior, o a instancia del Instituto de seguridad Social y de Empleo.

a) Las facultades de los Inspectores de Trabajo y seguridad Social:

- Entrar libremente en los centros de trabajo, con respeto a la inviolabilidad del domicilio.
- Practicar pruebas e investigaciones para comprobar los hechos.
- Exigir la presentación de libros de contabilidad, registros, justificantes de afiliación y cotización a la Seguridad Social y cualquier otro necesario para su actuación.
- Inspección de las entidades colaboradoras de la Seguridad Social, mutuas de accidente de trabajo, cooperativas y sociedades anónimas laborales.
- Requerir a la empresa aportaciones de datos o documentos.
- Levantar acta en los siguientes casos:
 - ✓ Acciones u omisiones contrarias a las normas legales y reglamentarias, y cláusulas de los convenios colectivos en materia laboral y de seguridad e higiene y de salud laboral.
 - ✓ Infracción por obstrucción al ejercicio de sus funciones.
 - ✓ Infracción o liquidación por acciones u omisiones a las disposiciones legales y reglamentarias que regulan el sistema de Seguridad Social.
- Paralizar o suspensión inmediata de trabajos y tareas que se desarrollen sin cumplir las normas sobre seguridad e higiene.
- Solicitar la colaboración de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado para el cumplimiento de sus acciones.

Los Inspectores de Trabajo (cuerpo superior de funcionarios) y los Controladores Laborales (cuerpo medio) extienden actas de actuaciones, que tienen presunción de validez, salvo prueba en contrario; en las actas de Inspección se han de reflejar:

- Los hechos constatados, destacando los más relevantes para tipificar la infracción y graduar la correspondiente sanción.
- La infracción presuntamente cometida, con expresión del precepto vulnerado.
- La propuesta de sanción, su graduación y cualificación.
- En los supuestos en que exista posible responsable solidario, se hará constar tal circunstancia, la fundamentación jurídica de dicha responsabilidad y los mismos datos exigidos para el responsable principal.

a) Modelos de Actas y Liquidaciones:

- A) Modelo I.T.206 para Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.
- B) Modelo I.T.206 ADIC.: Anexo al modelo anterior.
- C) Modelo I.T.219 para Subinspectores de Empleo y Seguridad Social.
- D) Modelo I.T.219 ADIC.: Anexo al modelo anterior.

Propuestas de Liquidación: Modelos IT-230 e IT-231.

12. EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO EN MATERIA LABORAL:

A. La organización judicial española:

Los tribunales están ordenados jerárquicamente, formando una **pirámide judicial**, de forma que las sentencias y decisiones de los Juzgados y Tribunales de rango inferior puedan ser recurridas ante otros de rango superior. Esta regulado por Ley 38/1988, de Demarcación y de Planta Judicial.



B. ÓRGANOS DE LA JURISDICCIÓN LABORAL:

a) Juzgados de lo social:

Los Juzgados de lo Social constituyen el órgano básico de la estructura del orden social. Su regulación inicial se encuentra en los Arts.92 y 93 de la LOPJ que fueron desarrollados en el art.6 de la LPL.

La competencia funcional de estos Juzgados consiste en conocer en única instancia de todos los litigios laborales que se susciten en su ámbito territorial y no lo superen. El ámbito territorial en que desarrollan normalmente sus actuaciones es el provincial, existiendo en cada provincia uno o varios Juzgados de lo Social, radicados en la capital de la respectiva provincia y configurados como órganos unipersonales, es decir, con la potestad jurisdiccional ejercida por un único Juez.

b) Sala de lo social de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas:

En cada Comunidad Autónoma existe un Tribunal Superior de Justicia (17 Tribunales uno por comunidad); con la doble finalidad de atender a determinados litigios que superaban el ámbito territorial de los Juzgados de lo Social y de garantizar que, normalmente, los litigios iniciados en una Comunidad Autónoma finalizaban toda su tramitación en la misma, se creó por el art.75 de la LOPJ una Sala de lo Social dentro de cada uno de estos Tribunales Superiores de Justicia. Estas salas se configuran como órganos colegiados, compuestos por lo tanto de un Presidente de Sala y varios Magistrados, debiendo actual en cada asunto, por lo menos, tres, uno de los cuales ejercerá las funciones de ponente.

El Tribunal superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Canarias tiene su sede en Las Palmas de Gran Canaria, formado por dos Salas una que cada Provincia: Las palmas y Santa Cruz de Tenerife.

Conforme al art.7 de la LPL, su competencia funcional es la siguiente:

- **Como órgano de instancia**, conoce en única instancia de los litigios que afecten a un ámbito territorial superior al de un Juzgado de lo Social pero sin superar el de la Comunidad Autónoma, siempre que los mismos versen sobre alguna de las siguientes cuestiones:
 - ◆ Constitución, reconocimiento de la personalidad, impugnación de estatutos y su modificación, régimen jurídico interno y relaciones con sus afiliados de los sindicatos.
 - ◆ Constitución, reconocimiento de la personalidad, impugnación de estatutos y su modificación, de las asociaciones empresariales.
 - ◆ Tutela de la libertad sindical.
 - ◆ Conflictos colectivos.
 - ◆ Impugnación de convenios colectivos.

En estos casos, al actuar como órgano de instancia, toda la tramitación de estos litigios se realiza ante la propia Sala de lo Social y sus sentencias serán recurribles ante el Tribunal Supremo.

- **Como órgano de segundo instancia** estas Salas conocen de los recursos de Suplicación, regulados en la propia LPL, que pueden interponerse contra las sentencias de los Juzgados de lo Social, y en su caso de los recursos de Queja (art.187 LPL).
- Además, estas Salas conocen y resuelven las cuestiones de competencia que se susciten entre Juzgados de lo Social radicados en la respectiva Comunidad Autónoma.
- Finalmente conocen y resuelven las solicitudes de audiencia al condenado rebelde (art.183,4 LPL).

c) Sala de lo social de la audiencia Nacional:

La LOPJ regula en los arts.64 y 67 la existencia de una Sala de lo Social en la Audiencia Nacional. Dicha Sala se configura como un órgano colegiado, con competencia nacional en todo el territorio nacional y con sede en Madrid.

Sus funciones son de **órgano de instancia** y como tal, conforme a los arts.67 LOPJ y 8 LPL, su competencia funcional consiste en conocer en única instancia de los mismos asuntos de los que conocen, también en única instancia, las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia pero cuando esos litigios extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma (bien varias de ellas, bien todo el territorio nacional). Las sentencias que dicte en este proceso serán recurribles ante el Tribunal Supremo.

Como puede apreciarse, al quedar sus funciones limitadas a las de órgano de instancia, ni resuelve recursos contra las sentencias de otros órganos, ni las cuestiones de competencia que entre ellos pudieran darse.

d) Sala de lo Social del tribunal supremo:

El Tribunal Supremo es el órgano jurisdiccional superior en todos los ordenes jurisdiccionales, salvo, como matiza el art.53 LOPJ, en lo que puede afectar a garantías constitucionales cuyo conocimiento podrá llegar hasta el Tribunal Constitucional. Pues bien, a efectos de asumir esas funciones de órgano judicial superior, también, en el orden social, existe en el seno del Tribunal Supremo una Sala de lo Social, la Sala IV, concebida como un órgano colegiado, con competencia en todo el territorio nacional, con sede en Madrid y con funciones que se regulaban de manera muy parca en el art.59 LOPJ.

Su competencia funcional conforme al mencionado precepto y al art.9 LPL (en relación con otros preceptos dispersos a lo largo de la LPL), es solamente la propia de **un órgano de segundo grado (o segunda instancia)**, encargado, pues, del conocimiento de recursos contra las decisiones de otros órganos y no del conocimiento en instancia de los litigios. Concretamente esa competencia funcional es la siguiente:

- Conocer de los **recursos de Casación** que se puedan interponer contra las sentencias (y algún auto) que dicten las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades

Autónomas, o la de la Audiencia Nacional, en aquellos asuntos en los que actúan como órganos de instancia.

- Conocer del **recurso de Casación para la unificación de doctrina** que en ciertos casos puede interponerse contra las sentencias dictadas resolviendo un recurso de Suplicación por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas.
- Conocer del **recurso de Revisión** que pueda interponerse contra las sentencias firmes de cualquier otro órgano del orden social.
- Conocer de los **recursos de Queja** (art.187 LPL) y de las solicitudes de audiencia al rebelde (art.183,4 LPL), que puedan plantearse en relación con los procesos tramitados por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia o la de la Audiencia Nacional.
- Conocer y resolver las cuestiones de competencia que puedan plantearse entre Juzgados y Tribunales del orden social que no tengan otro órgano superior común (por tanto cuando no radiquen en una misma Comunidad Autónoma).

13. EL DERECHO LABORAL EN EL ESPACIO INTERNACIONAL Y EUROPEO:

En el mundo actual, la movilidad internacional de las personas es cada vez mayor, como consecuencia de la revolución en las comunicaciones, del desarrollo del comercio y, en suma, de las relaciones internacionales que hacen posible un mundo progresivamente más integrado, y donde el aislamiento de un Estado resulta cada vez más difícil. Como consecuencia de esto es la tendencia a contar con un marco institucional y normativo que garantice unas condiciones adecuadas para los para los trabajadores en cualquier país.

La necesidad de crear un marco institucional y jurídico que garantice internacionalmente unas condiciones adecuadas para el mundo del trabajo surge muy pronto, si tenemos en cuenta la juventud del Derecho Laboral, cuyos primeros antecedentes se producen en la segunda mitad del siglo XIX. Destaca, tras varios congresos y conferencias, la de Berlín, que tuvo lugar en 1890; en ella se estudiaron y discutieron cuestiones tan básicas como la duración de la jornada laboral, descansos, trabajo de mujeres y niños, etc., con intención de posibilitar la unificación de las legislaciones de los diferentes países. En 1897 se realizó un congreso en Zurich, donde se planteó la necesidad de crear un organismo internacional que tuviera como misión unificar las legislaciones de los diferentes países en materia laboral; 3 años más tarde se crearía en el congreso de París la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores.

A. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT):

Tras la Primera Guerra Mundial se creó en el Tratado de Versalles la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como institución asociada a la Sociedad de Naciones, **y cuya finalidad consiste en promover acciones internacionales dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo y el nivel de vida de los trabajadores.** Tras la fundación de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) al término de la Segunda Guerra Mundial, la OIT se reorganizó a raíz de la conferencia de Filadelfia. En la actualidad, es un organismo autónomo de la ONU encargado de mejorar las condiciones de trabajo a escala internacional, para lo que elabora convenios y recomendaciones. España pertenece a la OIT desde su creación en 1919, fue expulsado en 1941 y readmitida en 1956.

Los convenios constituyen el instrumento jurídico fundamental a través del cual la OIT persigue sus fines; los convenios, cuya propuesta se presenta a las autoridades estatales, pueden ser ratificados por éstas o no, en cuyo caso tendrán que informar a la OIT sobre la razón de su falta de ratificación. En el caso de España, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 96 de la Constitución, la ratificación de un convenio supone que pasa a formar parte del Derecho del Estado; tiene, por tanto, rango de ley y no puede ser derogado por otra ley nacional de carácter interno. Las recomendaciones, por su parte, carecen de valor normativo, si bien pueden jugar un importante papel para interpretar y aclarar el contenido de los convenios.

B. EL DERECHO DEL TRABAJO Y EL TRATADO DE ADHESIÓN A LA CEE:

El 1 de enero de 1986 entró en vigor el Tratado de adhesión de España a la CEE. En 31 de diciembre de 1991 entra en vigor la libre circulación de los trabajadores comunitarios. Una de las consecuencias de la libre circulación de los trabajadores es la adopción de medidas destinadas a favorecer la armonización de los sistemas de protección al trabajador en los Estados miembros; sobre estos dos pilares se construirá el Derecho comunitario del trabajo.

*La política laboral comunitaria se asienta en el **principio de no discriminación** entre los ciudadanos de los países pertenecientes a la Comunidad por razón de su nacionalidad, lo que tiene una serie de consecuencias, entre las que cabe destacar las siguientes:*

- 1) Garantía de recibir el mismo trato laboral que los nacionales del país al que se llega, siendo nula cualquier cláusula en un contrato individual o convenio colectivo que discrimine a trabajadores de otro Estado miembro.
- 2) Gozar de la misma libertad sindical que los trabajadores del país de acogida.
- 3) Derecho a traer consigo a su familia, con independencia de la nacionalidad de sus miembros, aunque fuese incluso de un país extracomunitario.
- 4) Recibir el mismo trato en materia de Seguridad Social que los trabajadores del país de acogida, sin perder los derechos adquiridos en el de origen y cotizando sólo en uno de ellos.
- 5) Libre circulación y residencia de los ciudadanos miembros de la Comunidad dentro de los países que la forman. Como resumen de lo que se acaba de decir, véase el Esquema siguiente:



Esquema: Bases de la política laboral de la UE

La obligatoriedad del Tratado de adhesión; teniendo en cuenta el artículo 96 de la Constitución y su interpretación doctrinal, los Tratados, y, por tanto, el de adhesión a la CEE, forman parte de la legislación interna del Estado, no pudiendo ser derogados por otra norma interna con carácter de ley, por lo que *en caso de conflicto de normas prevalecer la disposición comunitaria sobre la ley nacional*.

a) El Fondo Social Europeo:

Este fondo, financiado con cargo a los presupuestos comunitarios, tiene como finalidad fomentar las oportunidades de empleo y la movilidad geográfica de los trabajadores dentro de los Estados que forman la UE. El Fondo ha financiado programas de muy diversa índole, desde ayudas para la acogida e integración profesional de personas que han abandonado su país de origen, hasta programas para promover el empleo de mujeres con baja o nula cualificación profesional, o acciones tendentes a la integración de minusválidos.

14. SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL:

El Art.40.2 de la CE otorga a los poderes públicos el deber de velar por la seguridad e higiene en el trabajo. De acuerdo con este artículo el Art.19 del ET reconoce el derecho del trabajador a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene y la obligación de este de cumplir con las medidas legales y reglamentarias en seguridad e higiene. El ET recoge como función de los Comités de Empresa vigilar y controlar las condiciones de trabajo en la empresa.

El mandato constitucional tuvo su desarrollo en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Esta material será desarrollada con más profundidad por el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL). Por lo que aquí no lo tocaremos.