

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

La relación laboral

01

ÍNDICE

/ 1. Introducción y contextualización práctica	3
/ 2. Trabajador por cuenta propia y ajena	4
/ 3. La relación laboral. Relaciones laborales especiales y excluidas	5
/ 4. Caso práctico 1: “¿Es o no, una relación laboral?”	6
/ 5. La capacidad para contratar	6
5.1. Del trabajador	6
5.2. Del empresario	7
/ 6. Las fuentes de derecho laboral. Jerarquía normativa	7
/ 7. Participantes en materia laboral	9
7.1. Organismos públicos	9
7.2. Los agentes sociales	9
/ 8. Caso práctico 2: “La capacidad para trabajar”	10
/ 9. Resumen y resolución del caso práctico de la unidad	10
/ 10. Bibliografía	11

OBJETIVOS

Conocer el **origen del derecho del trabajo**, identificar las **relaciones laborales** de aquellas que no lo son.

Diferenciar entre trabajador por cuenta propia y ajena.

Determinar los derechos y deberes derivados de la relación laboral.

Conocer los **requisitos que se exigen para poder contratar y trabajar.**

Determinar las fuentes del derecho y la jerarquía normativa.

Distinguir los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.

/ 1. Introducción y contextualización práctica

El mundo del Derecho, las leyes, los reglamentos y los principios nos afectan en muchos aspectos de nuestra vida cotidiana desde el momento en que surgen **intereses contrapuestos en las relaciones de convivencia.**

Es interesante este tema pues, tras cursar los estudios del Ciclo Formativo, accederás al mercado laboral, ya sea trabajando para una empresa o montando la vuestra, en ambos casos seréis parte de una relación laboral, y debéis conocer los derechos y deberes para defenderlos adecuadamente.

A continuación, vamos a plantear un caso a través del cual podremos aproximarnos de forma práctica a la teoría de este tema.

Escucha el siguiente audio donde planteamos la contextualización práctica de este tema, encontrarás su resolución en el apartado Resumen y resolución del caso práctico



Fig.1. Apretón de manos.



Audio intro. "¿Existe relación laboral?"
<https://bit.ly/3uJ8yhE>





/ 2. Trabajador por cuenta propia y ajena

En las relaciones laborales existen dos tipos de trabajadores que, tal y como podemos intuir del propio término, son el **trabajador por cuenta propia**, aquel que trabaja para sí mismo, y **por cuenta ajena**, depende de alguien, en general, superior a él.

Una de las características que los distingue es que el trabajador por **cuenta ajena** dispone de un **salario mensual estable**, mientras que el salario de un trabajador por **cuenta propia** va a estar **en función de la actividad** que haya tenido ese mes.

Un trabajador por **cuenta ajena** tiene que **cumplir los horarios establecidos** por la empresa, y si la empresa cerrase, **también acabaría su actividad**; mientras que un trabajador por **cuenta propia** puede **decidir cuándo** va a trabajar y **cómo** lo va a hacer.

Normalmente, a los trabajadores por **cuenta ajena** se les exige un **mínimo de experiencia** para empezar a trabajar, sin embargo, para montar **tu propia empresa**, **puedes o no, tener experiencia laboral**.

En el siguiente gráfico, podrás observar las características más determinantes del trabajador por **cuenta propia**.

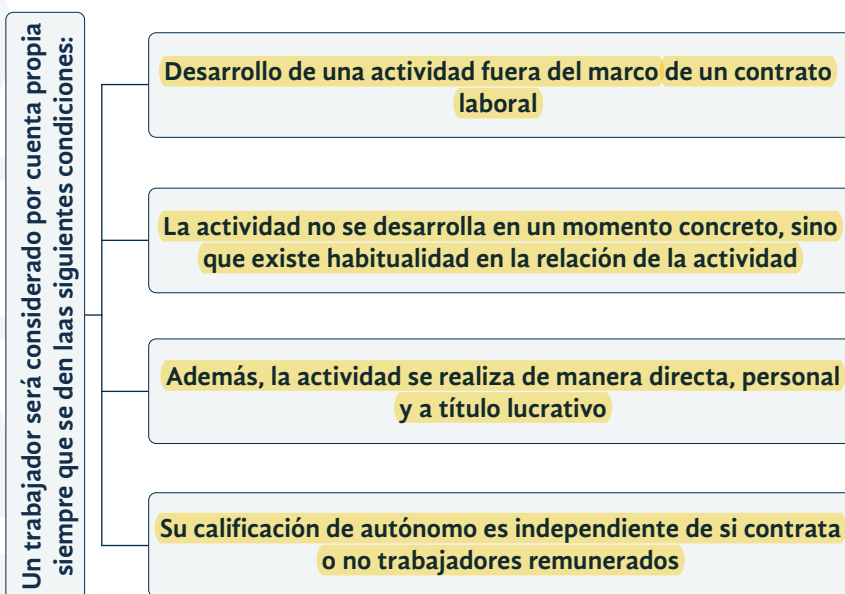


Fig 2. Principales características del trabajador por cuenta propia



Sabías que...

Un **TRADE** es un **autónomo** que dedica **todo su tiempo** de trabajo a **un solo cliente**, del que obtiene la mayor parte de sus ingresos.

Para terminar este apartado, vamos a estudiar la figura del trabajador económicamente dependiente a través del siguiente vídeo.



Enlaces de interés...

<https://www.rtve.es/alacarta/videos/aqui-hay-trabajo/aqht-trade/5524810/>



/ 3. La relación laboral. Relaciones laborales especiales y excluidas

Se considera **relación laboral** a “aquellas relaciones humanas, de índole profesional y, por lo 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 este” (Estatuto de los Trabajadores, art.1.1). El **derecho del trabajo** es el marco jurídico que garantiza el **correcto tratamiento de las relaciones laborales**.

Existen relaciones laborales que, por sus características, necesitan una regulación específica. No obstante, **siempre ha de respetarse los derechos que la Constitución española reconoce y que se consideran básicos**. Son **relaciones laborales especiales** de trabajo las siguientes (Estatuto de los Trabajadores, art. 1.3):

- La del personal de alta dirección.
- El servicio del hogar familiar.
- Los penados en instituciones penitenciarias.
- Los deportistas profesionales.
- Los artistas en espectáculos públicos.
- Las personas que intervengan en operaciones mercantiles sin asumir el riesgo.
- Los trabajadores con discapacidad.
- Los estibadores portuarios en puertos gestionados por el Estado o la CCAA.
- Cualquier otro que establezca la ley.

Además de estas relaciones especiales, tendremos que conocer que existen **actividades** que están **excluidas del ámbito de aplicación del derecho del trabajo** por no cumplir los requisitos que hemos mencionado al inicio del epígrafe, y que son necesarios para que una relación se considere relación laboral (Estatuto de los Trabajadores, art.2):

- Los funcionarios públicos.
- Las prestaciones personales obligatorias
- El cargo de consejero o miembro de la Administración de una Sociedad.
- Los trabajos que se realizan por amistad, benevolencia o buena vecindad.
- Los trabajos familiares.
- Las personas que intervengan en operaciones mercantiles asumiendo el riesgo y ventura de la misma.

De la relación laboral, se derivan una **serie de derechos y obligaciones** para el trabajador, recogidos en el **Estatuto de los Trabajadores, art. 4 y 5.**, que podréis escuchar y analizar a través del siguiente audio.



Audio 1. “Derechos y deberes derivados de la relación laboral”
<https://bit.ly/2YUWRWU>











/ 4. Caso práctico 1: “¿Es o no, una relación laboral?”

Planteamiento: Indica si se trata de una relación laboral o no, y por qué.

Nudo:

- Ernesto, joven de 17 años que los fines de semana colabora con sus padres en el bar familiar. 
- Alicia, es voluntaria de una ONG y de vez en cuando colabora en la captación de nuevos socios. 
- Un jugador de fútbol que es contratado por un equipo como delantero. 
- María realiza labores de servicio doméstico, de lunes a viernes, en la casa de Julia. 
- Jacobo todos los días le compra el pan a su vecina, que es mayor, y se lo lleva a casa. 
- Luis es profesor de una academia de inglés, de lunes a viernes, de 16:00 a 20:00h. 

Desenlace: En el supuesto de Ernesto, no hay relación laboral, ya que se trata de un trabajo para un familiar de primer grado de consanguinidad y no recibe retribución alguna por ello.

Alicia tampoco tiene relación laboral, ya que su trabajo como voluntaria es un trabajo de benevolencia al que se le excluye en su aplicación en las normas de Derecho Laboral.

El caso del futbolista es una relación laboral especial como deportista profesional, ya que realiza su actividad para un Club Deportivo y a jornada completa.

María también tiene una relación laboral especial, pero como empleada de hogar al trabajar en el hogar de Julia, con quien no le une ningún tipo de relación familiar, sino una relación laboral.

Jacobo realiza un trabajo de buena vecindad y, además, no recibe retribución alguna por ello, por eso está excluido de su consideración como relación laboral.

Luis sí que tiene una relación laboral con la academia, ya que es retribuido y realiza el trabajo dentro de la organización de la propia academia.



Fig. 3. Equipo de negocio trabajando juntos.

/ 5. La capacidad para contratar

Para poder celebrar contratos de trabajo, ambos sujetos de la relación laboral deben tener aptitud para realizar actos jurídicos, eficaces, y capacidad para contraer obligaciones.

5.1. Del trabajador

Además de ser persona física o natural, se exigen requisitos que garanticen la aptitud y que es libre para firmar el contrato de trabajo.

En cuanto a la edad, existe capacidad laboral plena por haber alcanzado la mayoría de edad, por haberse emancipado o porque se haya obtenido el beneficio de la mayor edad.



La capacidad laboral sería limitada en menores de 18 años y mayores de 16 que no estuviesen emancipados ni tuviesen concesión de la **mayor edad**, en este caso, necesitan **autorización de sus padres o representantes para trabajar**.

Y tal y como se recoge en el Estatuto de los Trabajadores (E.T, art.6), **“carecen de capacidad los menores de 16 años”**, aunque el mismo texto legal recoge una excepción: **“la actuación de los menores en espectáculos públicos”**.

Si se contrata a un menor de edad en los casos que no está permitido, sería la anulación del contrato, además incurriría el empresario en responsabilidad administrativa.

Con referencia a la **nacionalidad**, pueden circular libremente por España los **trabajadores de la Unión Europea** y **no pueden ser recriminados**, ni **desfavorecidos**, en las condiciones de trabajo en comparación a los **trabajadores españoles**.



Fig.4. Entrevista de trabajo grupal.

El resto de los trabajadores **extranjeros** necesitan tener **permiso de residencia** y un **permiso de trabajo**.

5.2. Del empresario

Tienen capacidad para ser empresarios y contratar tanto las personas físicas como las jurídicas, estas últimas podrán contratar independientemente de la forma en la que estén constituidas.

Los empresarios menores de edad podrán contratar a través de representantes.

/ 6. Las fuentes de derecho laboral. Jerarquía normativa

Entendemos por **fuerza** al **conjunto de normas y principios** de aplicación general que ha **contribuido a crear el derecho** que se aplica en un país en un determinado momento.

El **Estatuto de los Trabajadores** se considera que es una **ley de mínimos**, ya que se puede **mejorar en su desarrollo**; por ello, el **ordenamiento jurídico** ha **arbitrado una jerarquía normativa dinámica** para que se puedan aplicar los principios generales del derecho.

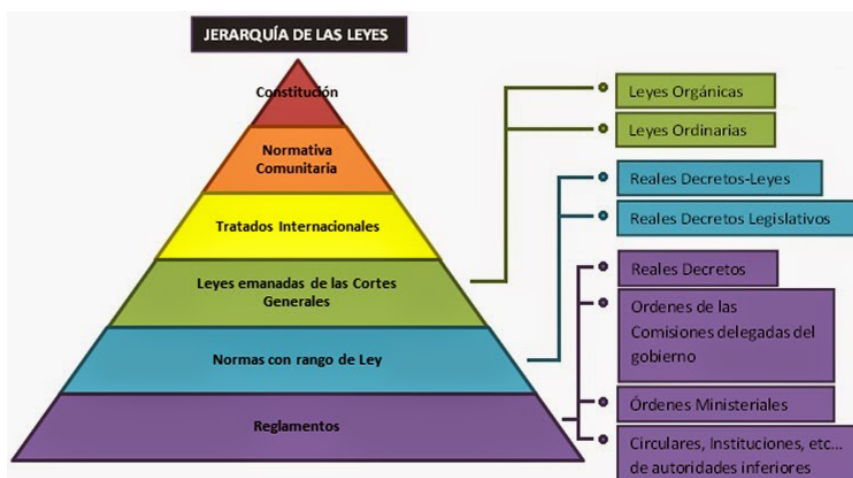


Fig.5. Pirámide normativa.



Visualicemos el siguiente video explicativo y luego pasemos a estudiar cada una de las fuentes del derecho laboral.



Enlaces de interés...

Fuentes del derecho laboral: <https://www.youtube.com/watch?v=SIN5SdW3Bsg>

Son **fuentes del Derecho Laboral**: “las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, los convenios colectivos, los contratos de trabajo, y los usos y costumbre”, (Estatuto de los trabajadores, art.3.1).

- **La Constitución.** Que asegura la libertad de los ciudadanos frente a los demás y frente al Estado, y es la fuente reguladora de las fuentes del derecho. Tiene un efecto regulador directo, pues es directamente aplicable. Un efecto derogatorio de las normas contrarias y un criterio interpretativo, siendo el Tribunal Constitucional el intérprete supremo.
- **Las leyes.** En este apartado tenemos que incluir tanto a las leyes orgánicas y ordinarias como a los decretos leyes y los decretos legislativos.
- **Los reglamentos del Estado.** Tanto Reales Decretos como Órdenes Ministeriales.
- **La autonomía colectiva.** A través de los contratos de trabajo y del Convenio Colectivo que regula las condiciones de trabajo en una empresa, en parte de la misma, o en un sector. Adaptando la legislación laboral a cada empresa o sector.



Video 1. “Análisis de Convenio Colectivo”

<https://bit.ly/3ayW XK9>



- **Usos y costumbres.** Se considera uso de empresa la repetición de conductas en un centro de trabajo; puede ser asimilada a la costumbre por la Jurisprudencia si las conductas reiteradas van más allá de lo meramente interpretativo. La costumbre es una norma creada e impuesta por la sociedad, podrá ser fuente si es legal, se ha probado, y está adaptada a una profesión.
- **Principios generales del derecho.** Cumplen una doble función, por un lado, son una fuente supletoria y, por otro, marca las pautas para la Construcción e interpretación de las normas. Son los siguientes:
 - » **El principio pro-operario.** Que significa que cuando existan dos o más interpretaciones posibles de una norma, y se tengan dudas sobre cuál aplicarse, se debe interpretar a favor del trabajador.
 - » **El principio de norma más favorable.** Que consiste en mantener los beneficios que uno o varios trabajadores hayan podido conseguir a través del contrato de trabajo, aunque después se apruebe una norma con condiciones menos favorables.
 - » **Irrenunciabilidad.** Los trabajadores no podrán renunciar a los Derechos Laborales que les reconozcan las leyes, Convenios Colectivos, o cualquier otra norma. Así, por ejemplo, un trabajador no puede renunciar a su derecho a las vacaciones.
- **Jurisprudencia.** Es el criterio que suele mantener el Tribunal Supremo en sus fallos sobre determinados supuestos. En sentido amplio, está formado por las sentencias de Juzgados y Tribunales.



Fig. 6. Símbolo del poder judicial.



Además de estas fuentes internas, existen las **fuentes externas del Derecho Laboral**, entre las que encontramos:

- Los reglamentos, decisiones y directivas de la Unión Europea.
- Los convenios y recomendaciones de la OIT.
- Los tratados o convenios internacionales.

/ 7. Participantes en materia laboral

7.1. Organismos públicos

Los **Tribunales Laborales** y la **Administración laboral** son los **principales organismos públicos** que **elaboran y aplican la normativa laboral**. Igualmente, **resuelven los conflictos** que se derivan de las relaciones laborales.

Podemos ordenar los **Tribunales Laborales** de mayor a menor rango de la siguiente forma:

- Tribunal Constitucional
- Tribunal Supremo
- Audiencia Nacional
- Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas
- Juzgados de lo Social

La Administración Laboral desarrolla la política laboral a través del **Ministerio de Empleo** y las **Consejerías** de las **Comunidades Autónomas**. También vela, mediante la **Inspección de Trabajo**, del cumplimiento de la misma.

Un dato a tener en cuenta en la jurisdicción social es que el trabajador que decida recurrir una decisión empresarial tendrá que acudir de manera previa a los servicios de mediación, arbitraje y conciliación.

7.2. Los agentes sociales

La **representación colectiva** de los trabajadores en la empresa se ejerce a través de los **sindicatos**, que son asociaciones de trabajadores que quieren **defender y promover los derechos** de estos, e intentar **mejorar las condiciones** de trabajo. Los trabajadores tienen derecho a fundar sindicatos y afiliarse a los que elijan, es este un derecho fundamental reconocido en la Constitución Española. Ejemplos de sindicatos nacionales pueden ser: **CCOO**, **UGT**, **CSIF**, entre otros.



Fig. 7. Trabajadores reunidos.

Al igual que los trabajadores, los **empresarios** también se asocian a través de **organizaciones empresariales** creadas para la **defensa de los intereses sociales y económicos** de los empresarios. Las más representativas a nivel estatal son **CEOE** (Confederación Española de Organizaciones Empresariales) y **CEPYME** (Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa).



/ 8. Caso práctico 2: “La capacidad para trabajar”

Planteamiento: Identifica los errores en esta contratación.

Nudo: Alejandro tiene 17 años, se encuentra estudiando un Ciclo Formativo y actualmente convive con sus padres.

Está muy ilusionado porque acaba de firmar un contrato para trabajar en una empresa de pirotecnia por la tarde y así compaginarlo con sus estudios.

Desenlace: Al tratarse de un menor y convivir con sus padres, Alejandro necesitaría el consentimiento de estos para formalizar el contrato, pues según hemos podido estudiar en el apartado 5.1 de la unidad, los menores de 18 años y mayores de 16 años que vivan de forma independiente tienen capacidad para trabajar si han sido autorizados por su padres o responsables.

Los mayores de 16 años y menores de 18 años necesitan que sus padres o tutores los autoricen si no están casados ni emancipados, pues su capacidad para contratar es limitada.

Independientemente del problema de la capacidad de Alejandro para trabajar que, como hemos explicado, se podría resolver con la autorización de los padres, en el caso que nos ocupa, el simple hecho de querer trabajar en una empresa de pirotecnia se trata de una actividad calificada como peligrosa, por lo que al ser menor de edad no se le permite trabajar en este tipo de empresas.

Por lo que si se sigue adelante con la contratación, esta sería errónea y podría ser sancionada, pues se cometería una infracción laboral muy grave.



Fig.8. Contrato firmado

/ 9. Resumen y resolución del caso práctico de la unidad

A lo largo de este tema, hemos podido estudiar los aspectos clave de la relación laboral, reconociendo cuáles, cumplen los requisitos y cuáles, no son consideradas relaciones laborales. Además, hemos definido y diferenciado, la figura del trabajador por cuenta ajena, del trabajador por cuenta propia.

Nos hemos detenido en los aspectos necesarios, tanto para poder trabajar, como para poder contratar, y por último, hemos entendido qué es la jerarquía normativa y analizado las peculiaridades de las fuentes del derecho laboral.

Hemos seguido el siguiente **esquema de contenidos**:

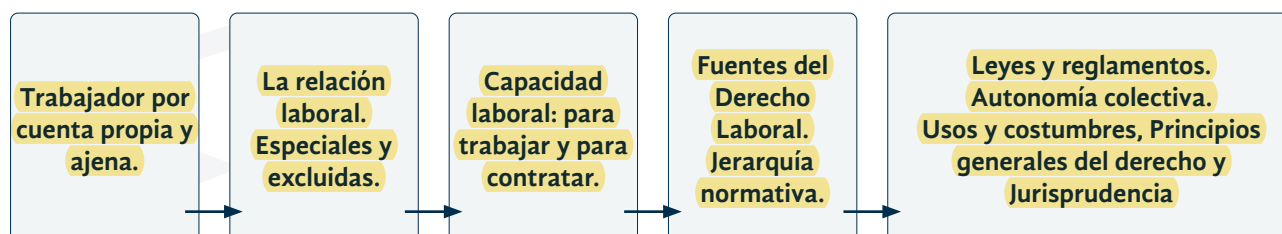


Fig. 9. Resumen temario.



Resolución del Caso práctico de la unidad

Respecto al desenlace del caso práctico inicial, podríamos concluir que:

Solo Javier, Gustavo y Sandra tienen una relación laboral, ya que se tratan de trabajos voluntarios, retribuidos, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización de Francisco. En el caso de Javier, aunque es hijo del propietario, no se trata de un supuesto de relación familiar, puesto que su trabajo es retribuido (todos los meses recibe un salario).

En el supuesto de Juan no hay relación laboral, pues al ser pariente de primer grado, convivir con su padre y prestar ocasionalmente ayuda en la empresa familiar, descarta la relación de trabajo.

Entre los errores detectados, encontramos la falta de consentimiento de los padres o tutores a Sandra, ya que, al tratarse de una menor de 17 años, tiene una capacidad de contratar limitada.

Sobre el contrato de Gustavo, al ser un contrato en prácticas, habrá que respetar la forma escrita del mismo. La consecuencia será la conversión del contrato en indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario.

/ 10. Bibliografía

Montoya Melgar A. Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos.

Alonso Olea M. Derecho del Trabajo. Facultad de Derecho Universidad Complutense.

Estatuto de los Trabajadores Artículo 1. Ámbito de aplicación. Recuperado de <https://www.conceptosjuridicos.com/estatuto-de-los-trabajadores-articulo-1/>

Estatuto de los Trabajadores, Art. 2. Relaciones Laborales de Carácter Especial. Recuperado de <https://www.conceptosjuridicos.com/estatuto-de-los-trabajadores-articulo-2/>.

Estatuto de los Trabajadores, Art. 3. Fuentes de la Relación Laboral. Recuperado de <https://www.conceptosjuridicos.com/estatuto-de-los-trabajadores-articulo-3/>.

Estatuto de los Trabajadores, Art. 4. Derechos Laborales. Recuperado de <https://www.conceptosjuridicos.com/estatuto-de-los-trabajadores-articulo-4/>

Estatuto de los Trabajadores, Art. 5. Deberes Laborales. Recuperado de <https://www.conceptosjuridicos.com/estatuto-de-los-trabajadores-articulo-5/>

Estatuto de los Trabajadores, Art. 6. Trabajo de los menores. Recuperado de <https://www.conceptosjuridicos.com/estatuto-de-los-trabajadores-articulo-6/>.

Agencia Estatal Boletín del Estado. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/com>

Seguridad Social: Recuperado de <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Inicio>