

Fol

La relación laboral

Índice

1. derecho laboral

1.1. definición

1.2. El estatuto de los trabajadores

1.3. Origen del derecho del trabajo

2. Relaciones laborales

2.1. Relaciones laborales

2.2. Relaciones especiales

2.3. Relaciones no laborales o excluidas

2.3.1. Trabajos familiares

3. Fuentes del derecho del trabajo

3.1. Jerarquía de las normas laborales

3.2. Fuentes del derecho laborales

3.2.1. Derecho comunitario

3.2.2. Constitución Española de 1978

3.2.3. Tratados Internacionales (TT.II.)

3.2.4. Leyes (o normas con rango de ley)

3.2.5. Reglamentos

3.2.6. Convenios Colectivos

3.2.7. Contrato de trabajo

3.2.8. Costumbres laborales

4. Principios de derecho del trabajo

4.1. Principio de norma mínima

4.2. Principio de norma más favorable

4.3. Principio de condición más beneficiosa

4.4. Principio in dubio pro operario

4.5. Principio de irrenunciabilidad de derechos

5. Derechos y deberes del trabajador

5.1. Derechos

5.2. Deberes

5.2.1. Deber de obediencia

6. Potestades del empresario

6.1. Poder de dirección

6.2. Poder disciplinario

6.2.1. Sanciones

6.2.2. Prescripción de las faltas

6.3. Poder de vigilancia y control

6.3.1. Registros

6.3.2. Videocámaras y audios

6.3.3. Reconocimientos médicos

6.3.4. Sistemas informáticos

7. Organismos en materia laboral

7.1. Inspección de trabajo y seguridad social(ITSS)

7.2. Tribunales laborales

Derecho laboral

Definición

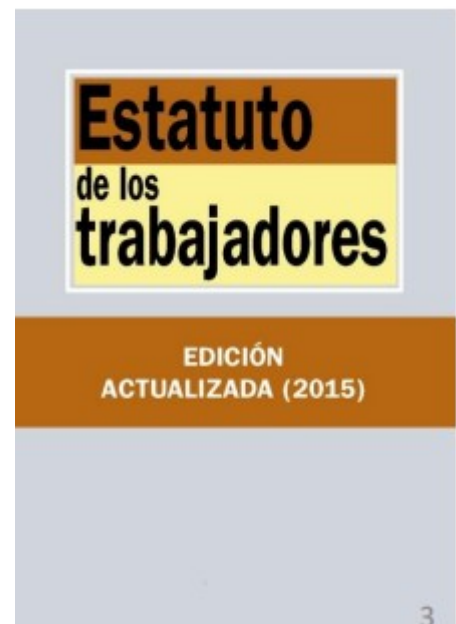
Es aquella rama del Derecho que se encarga de regular las relaciones laborales entre el **trabajador** y el **empresario**.

El Derecho del Trabajo puede llamarse también **Derecho del Trabajo**.

El estatuto de los trabajadores

Es la principal norma laboral que regula los derechos y los deberes de los trabajadores en **España**.

E.T. = Estatuto de los trabajadores.



Origen del derecho del trabajo

Con la **Revolución industrial** a finales del siglo XVIII se incrementaron los **conflictos sociales** debido a las condiciones penosas que los empresarios establecían para sus trabajadores.

Trabajo infantil: Los empresarios prefieren contratar a niños porque protestan menos, trabajan por menos dinero y pueden limpiar las máquinas en movimiento al caer por cualquier sitio.

Muchos **accidentes** de trabajo.

Alta **mortalidad**.



Esta situación de **injusticia** favoreció la aparición de **sindicatos** de trabajadores que luchaban por la mejora de los derechos de los trabajadores.

Relaciones laborales

No todos los trabajos pueden considerarse relación laboral, por eso debemos distinguir 3 tipos de relaciones de trabajo:

Relaciones laborales especiales

Se regulan por su propia normativa laboral.

Relaciones laborales

Se regulan por el derecho laborales

Relaciones no laborales

Se regulan por otras normas no laborales



Relaciones laborales

Las relaciones laborales (empresario-trabajador) se regulan por el Derecho Laboral.

Deben cumplir unos requisitos para que se las considere relación laboral.

Requisitos	
Personal	El trabajo debe realizarse por el trabajador personalmente y no puede ser realizado por otra persona en su nombre .
Voluntaria	El trabajo debe realizarse voluntariamente. No coacción ni obligación .
Por cuenta ajena	Los resultados del trabajo no son propiedad del trabajador , sino del empresario, es decir, pertenecen a una persona ajena a la que realiza el trabajo.
Retribuida	El trabajador recibe un salario a cambio de sus servicios prestados.
Dependiente	El trabajador se somete al poder de organización y dirección del empresario .

Relaciones especiales

Reúnen todos los requisitos anteriores, pero debido a sus características especiales necesitan una **regulación específica**.

Solo se les aplica la normativa laboral general **para los casos** que **no** están **regulados** en su normativa específica.

¿Cuáles son?

- Personal de alta dirección (directivos)
- Artistas en espectáculos públicos
- Deportistas profesionales
- Presos en cárceles
- Servicio del hogar familiar
- Minusválidos en centros especiales de empleo
- Estibadores portuarios
- Agentes comerciales que no asuman el riesgo de la operación.
- Médicos residentes (MIR, pues están formándose)

Relaciones no laborales o excluidas

No se les **aplica** el **Derecho Laboral** porque:

- O **no cumplen** alguno de los **requisitos** anteriores.
- O porque tienen su **propia normativa**.

¿Cuáles son?

- **Trabajos de amistad o benevolencia**. Ej: arreglar un enchufe a un amigo, colaborar con una ONG.

(falta la remuneración)

- **Funcionarios**, pues tienen su propia normativa laboral (Estatuto del Empleado Público).

- **Autónomos**, pues no dependen de nadie y son empresarios que toman decisiones.

(falta la dependencia y la ajenidad).

- **Agentes comerciales que asumen el riesgo de la venta**.

(falta salario y ajenidad).

- **Transportista con autorización administrativa y con vehículo propio**. Ej: Un taxista es un autónomo.

(falta dependencia y ajenidad).

- **Trabajos familiares**.

(falta la ajenidad, ya que se trabaja para el bien común)

familiar).

Trabajos familiares

Para considerarse trabajo familiar deben darse **3 requisitos**:

- El trabajo debe ser realizado por el cónyuge, ascendientes y descendientes **hasta segundo grado** de consanguinidad, afinidad o adopción.
- Se **convive con el empresario**.
- Y **no** se demuestre que tiene condición de **asalariado**. Es decir, que no se le pague un salario.

¿Qué significa consanguinidad y afinidad?

Parentesco por consanguinidad: es el vínculo de sangre que une a las personas (madre, padre, hermano, etc).

Parentesco por afinidad: También llamado “familia política”, sería el que liga a un cónyuge con los parientes de sangre del otro (suegros, cuñados, yernos, etc.)

¿Qué significa hasta segundo grado?



Fuentes del derecho del trabajo

Jerarquía de las normas laborales

El principio de **jerarquía normativa** significa:

Que las **normas de mayor rango prevalecen** sobre las de menor rango, y a su vez las de **menor rango no** pueden **contradecir** lo dispuesto en las normas de rango superior.



Fuentes del derecho laborales

Derecho comunitario

Es el Derecho que se aplica en la U.E. con el fin de [armonizar las legislaciones](#) de los estados miembros.

En 1986 España se integró a la U.E. y al igual que el resto de países miembros ha [delegado en ella parte de su soberanía](#), de modo que la U.E. puede [tomar decisiones sobre asuntos de interés común](#).

- Hay varios **tipos de normas europeas**:

Reglamentos, Directivas y Decisiones.



Constitución Española de 1978

Es la **norma suprema** en el **ordenamiento jurídico español** y por eso el resto de normas deben respetarla.

En ella se recogen los **derechos fundamentales** de los españoles.

•Derechos laborales recogidos en la C.E.:

Dº a la no discriminación

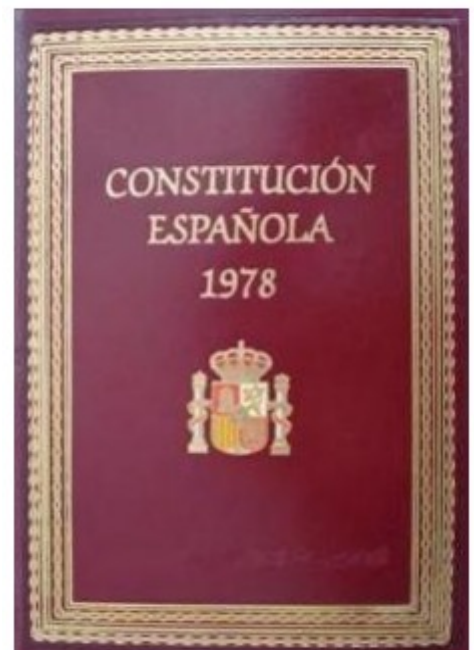
Dº de reunión

Dº a la libre sindicación y huelga

Dº al trabajo y a la libre elección de profesión

Dº a la negociación colectiva

Dº a la participación en la empresa



Tratados Internacionales (TT.II.)

La principal fuente de TT.II. es la **O.I.T** cuya finalidad es promover acciones internacionales para mejorar las condiciones de los trabajadores en todo el mundo.

Sus Convenios más significativos:

Igualdad de remuneración (1951)

Abolición del trabajo forzoso (1957)

No discriminación (1958)

Edad mínima para trabajar(1973)



Organización
Internacional
Del Trabajo

Leyes (o normas con rango de ley)

Existen diferentes tipos de leyes:

Las **Leyes Orgánicas** y las **Ordinarias** que son aprobadas en las **Cortes Generales**.

Orgánicas: regulan derechos fundamentales y se aprueban por **mayoría absoluta**.

Ordinarias: regulan el resto de materias y se aprueban por mayoría simple.

Los **Reales Decretos Legislativos** y los **Reales Decretos Ley** que los dicta el **Gobierno**.



Reglamentos

Son normas que se ocupan de **desarrollar** el contenido de **otras leyes**.

Pueden adoptar la forma de órdenes, reglamentos...

Ej: fijar el S.M.I (Salario Mínimo Interprofesional) todos los años.

Convenios Colectivos

Son acuerdos entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, en los cuales se fijan las condiciones de trabajo para un sector profesional o empresa.

Contrato de trabajo

Es un **acuerdo entre el empresario y el trabajador** por el cual se comprometen a intercambiar una prestación de servicios por un salario.

Costumbres laborales

Es una **norma de conducta que se repite** constantemente y **se considera obligatoria** en una determinada profesión.

Las costumbres laborales las crea la **sociedad**.

Principios de derecho del trabajo

En ocasiones, la **diversidad de las normas laborales** pueda dar lugar a su **difícil aplicación e interpretación**.

Para remediar estas situaciones se recurre a los **principios del Derecho Laboral**, que son:

- 1) Principio de norma mínima
- 2) Principio de norma más favorable
- 3) Principio de condición más beneficiosa
- 4) Principio in dubio pro operario
- 5) Principio de irrenunciabilidad de derechos

Principio de norma mínima

Significa que las **normas jerárquicamente superiores establecen unos mínimos** que las normas inferiores no pueden empeorar **pero sí mejorar**.

- **Ej:** El **E.T. concede 30 días** de vacaciones como mínimo, por lo tanto, ningún C.co. Podrá otorgar menos días.

Principio de norma más favorable

Significa que **cuando se pueden aplicar 2 normas al mismo caso**, cualquiera que sea su rango, se aplicará **la más favorable** para el trabajador.

Ej: El **E.T. concede 30 días de vacaciones como mínimo**, mientras que en un C.co. concede 33 días de vacaciones. En este caso se aplicará el C.co. aun siendo de menor rango por ser más favorable para el trabajador.

Principio de condición más beneficiosa

Significa que el trabajador tiene derecho **a conservar los beneficios obtenidos por concesión unilateral del empresario** cuando se conceden con voluntad clara y continuada en el tiempo; **aunque posteriormente** se apruebe una norma que establezca **condiciones peores**.

- **Ej.:** En una empresa se disfruta del **descanso del bocadillo** de forma **retribuida** desde hace 5 años. Aunque el convenio establezca que dicha pausa no es retribuida, se considera como condición más beneficiosa, y por lo tanto el empresario no podrá suprimirla.

Principio in dubio pro operario

(Principio de en caso de duda a favor del trabajador)

Significa que en aquellos casos que la **norma no sea clara y admita diferentes interpretaciones**, se aplicará la que **más favorezca** al trabajador.

Ej: El convenio colectivo de una empresa establece **30 días de vacaciones**. Sin embargo, este convenio colectivo **no especifica si son días naturales o días hábiles**.

Esta **duda se resolverá a favor** del trabajador, de manera que el salario **incluirá todos los conceptos** ya que así la indemnización será mayor.

DÍAS NATURALES = de lunes a domingo (7 días)

DÍAS HÁBILES = no cuentan los sábados, ni domingos ni festivos

Principio de irrenunciabilidad de derechos

Significa que los trabajadores **no pueden renunciar** a los derechos que les otorgan las normas.

Ej: Un trabajador **no puede renunciar a ninguno de los 30 días** de vacaciones que le otorga el E.T.

Ej: Ningún trabajador puede firmar en su contrato una cláusula por la que renuncie a su **derecho a huelga**.

Derechos y deberes del trabajador

Derechos

1. **Dº al trabajo y libre elección de profesión**, por lo que el trabajador nunca podrá ser obligado a realizar un trabajo que no ha elegido.
2. **Dº a negociar convenios colectivos** (C.co)
3. **Dº a adoptar medidas de conflicto** para defender sus intereses, ej: manifestaciones, encierros, etc.
4. **Dº a reunirse en asamblea.**
5. **Dº a participar en la empresa** a través de sus órganos representantes: **delegados de personal y comité de empresa.**
6. **Dº de libertad sindical**, es decir el trabajador es libre de afiliarse o no a un sindicato.
7. **Dº de huelga**, como medida de presión para defender sus intereses.

8. **Dº a la ocupación efectiva**, que se ve traducida en la **obligación del empresario de asignar tareas** al trabajador.

9. **Dº a promoción y formación profesional en el trabajo**, que engloba los siguientes derechos:

- Dº a solicitar **ascensos** según lo establecido en el C.co.
- Dº a permisos para **acudir a exámenes**.
- Dº a **elegir turno de trabajo** para realizar estudios oficiales, siempre que las condiciones de la empresa lo permitan.

10. **Dº a la seguridad e higiene en el trabajo**, es decir, el empresario debe adoptar las medidas necesarias para garantizar la seguridad de sus trabajadores.

11. **Dº a la igualdad y no discriminación** por razones de sexo, raza, creencias religiosas o políticas, orientación sexual o discapacidad.

12. **Dº a la percepción puntual del salario**; es más, el impago o retrasos continuados constituye una causa para que el trabajador pueda extinguir el contrato.

13. **Dº a la intimidad y a la dignidad**, por lo que no se permiten intromisiones del empresario en la vida privada del trabajador, ni ofensas verbales, ni físicas, o de naturaleza sexual.

Deberes

1. **Deber de obediencia:** el trabajador debe **cumplir las órdenes** del empresario.
2. **Observar las medidas de prevención de riesgos laborales:** el trabajador deberá **velar por su propia seguridad y salud** mediante el cumplimiento de las medidas de prevención.
3. **Deber de diligencia:** el trabajador debe **contribuir a la mejora de la productividad** en la empresa.
4. **Deber de buena fe:** **prestar su trabajo de forma honrada**. Ej: no difundir secretos de la empresa, no robar, no aceptar sobornos...
5. **No competir con la actividad de la empresa:** **prohibición de competencia desleal**. Es decir, el trabajador no puede trabajar en otra empresa que se dedique a la misma actividad.

Deber de obediencia

El trabajador tiene la obligación de **cumplir las órdenes** del empresario.

Las órdenes del empresario se presumen **legítimas**, por lo que el trabajador deberá **siempre obedecerlas**.

Y posteriormente, si no está de acuerdo con la orden, podrá deberá **acudir a los tribunales**.

Sin embargo, las órdenes podrán desobedecerse cuando:

- 1) Sean **ilegales**.
- 2) Supongan un **riesgo** para la **salud** del trabajador.
- 3) Afecten a la **vida privada** del trabajador.
- 4) Atenten contra la **dignidad** del trabajador.

Potestades del empresario

El empresario goza de 3 poderes:

El poder de dirección : Es la facultad para **dictar órdenes** sobre el modo de organizar el trabajo (horarios, jornadas, funciones, medios a utilizar...).

El poder disciplinario: Es la facultad para **imponer sanciones** a los trabajadores cuando incumplen con sus deberes laborales.

El poder de vigilancia y control: Es la facultad de **adoptar medidas oportunas de vigilancia y control** para verificar el cumplimiento de las obligaciones del trabajador.

Poder de dirección

Es la facultad para dar órdenes sobre el modo de organizar el trabajo (horarios, jornadas, funciones, medios a utilizar...).

LÍMITES DEL PODER DE DIRECCIÓN

Sin embargo, el poder de dirección tiene unos límites, pues:

- Debe **respetar la dignidad** del trabajador.
- **No** debe **discriminar**.
- Debe ejercitarse de **buena fe**.
- Las órdenes deben ser **legales**.

Poder disciplinario

Es la facultad para imponer sanciones a los trabajadores cuando incumplen con sus deberes laborales.

¿Dónde se encuentran reguladas las faltas de conductas y las sanciones?

En el E.T

El **E.T.** enumera las conductas que constituyen faltas muy graves y que pueden ser sancionadas con Despido Disciplinario.

Estas conductas son:

1) **Faltas** repetidas e injustificadas de asistencia e impuntualidad.

2) **Indisciplina e desobediencia**

3) **Ofensas** verbales o físicas

4) **Transgresión de la buena fe** y abuso de confianza

5) **Disminución** voluntaria del **rendimiento**

6) **Embriaguez** o **toxicomanía** habitual

7) **Acoso** por razones raciales, religión, ideología política, orientación sexual o discapacidad.

En los convenios colectivos

En los C.co se incluye un capítulo dedicado a faltas y sanciones.

En él se concretan **qué conductas** se van a considerar **faltas** leves, graves o muy graves y también indica las **sanciones** correspondientes.

Sanciones

NO CONSISTIRÁN

Las sanciones nunca podrán consistir en:

- Reducir vacaciones o descansos obligatorios
- Multa económica
- Pero sí se permite la suspensión de empleo y sueldo.

EJEMPLOS DE SANCIONES

- Amonestación verbal o por escrito
- Traslado forzoso
- Inhabilitación para el ascenso
- Despido disciplinario

Prescripción de las faltas

La prescripción de las faltas será de:

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

Siempre contados desde el momento en que la **empresa** tuvo **conocimiento** de la falta.

Y en todo caso, prescribirán a los **6 meses** de haberse cometido, aunque la empresa no lo supiera.

Poder de vigilancia y control

Es la facultad de **adoptar medidas oportunas de vigilancia y control** para verificar el cumplimiento de las obligaciones del trabajador.

LÍMITES AL PODER DE VIGILANCIA

El poder de vigilancia no es ilimitado, pues tiene que **respetar la intimidad y dignidad del trabajador**.

CONFLICTO entre el poder de vigilancia y el D° a la intimidad del trabajador:

Registros

Instalación de cámaras y micrófonos

Control sobre el uso de ordenadores y correo electrónico

Control de enfermedades y accidentes

Registros

Solo se podrán realizar en **taquillas y efectos personales** cuando haya sospecha de robo y **ante** la presencia de los **representantes de los trabajadores**.

Videocámaras y audios

Las videocámaras **nunca** podrán instalarse **en vestuarios, servicios, comedores o zonas de descanso**. Y los sistemas de **audio no** están autorizados.

Reconocimientos médicos

La empresa podrá verificar la salud del trabajador mediante un reconocimiento médico, **cuando éste alegue una enfermedad o accidente para justificar su inasistencia al trabajo**.

Sistemas informáticos

La empresa podrá **controlar** los sistemas informáticos de su propiedad, aunque deberá **advertir** de tales controles.

Organismos en materia laboral

Inspección de trabajo y seguridad social(ITSS)

La ITSS es el **órgano principal de control** de la normativa laboral.

La intervención de la ITSS se puede realizar por iniciativa propia, por orden superior, a solicitud del empresario o trabajador, o cualquier persona que quiera denunciar una infracción en materia laboral o Seguridad Social.

Los **inspectores pueden** entrar libremente en los centros de trabajo, investigar, revisar la documentación relativa a la Seguridad Social, suspender los trabajos que no cumplan las normas de prevención de riesgos laborales e incluso imponer una sanción.

Tribunales laborales

Los tribunales laborales se encargan de **resolver los conflictos** que surjan entre el trabajador, la empresa y la Seguridad Social.

Los tribunales competentes en materia laboral son las **Salas de lo Social**.

Los tribunales laborales están **ordenados jerárquicamente de menor a mayor rango**:

- 1) Juzgados de lo social
- 2) Tribunales Superiores de Justicia de las CCAA
- 3) Audiencia Nacional
- 4) Tribunal Supremo



Pasos a seguir para interponer una demanda

Cuando una persona tiene un conflicto y desea que reclamar ante los tribunales deberá seguir los siguientes pasos:

1. **Presentar una demanda** ante el tribunal jurisdiccional competente. Normalmente será ante los juzgados de primera instancia.

2. Una vez resuelto el juicio, **el juez dicta sentencia**.

3. **Si** la persona **no está de acuerdo** con la sentencia dictada por el juez, podrá **recurrir la sentencia**.

4. Para recurrir una sentencia, se presentará un **recurso ante el tribunal superior** al que dictó la sentencia.

Normalmente será ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma.

¿Qué significa 1ª instancia?

Que es el primer órgano judicial al que el ciudadano acude para interponer una demanda

¿Qué significa RECURRIR una sentencia?

Acudir a un juez superior para que vuelva a juzgar el asunto

Tribunales laborales

Juzgado de lo social: resuelven en **primera instancia** los conflictos laborales y cuyo ámbito de aplicación es **provincial**.



Tribunales Superiores de Justicia de las CCAA (TSJ): resuelven sobre:

conflictos cuya competencia **excede de la provincia**, y **recursos presentados** contra resoluciones de los juzgados 1ª instancia.

Audiencia Nacional (AN): resuelve sobre procesos cuyo ámbito de aplicación **supera el de las CCAA**. Sede en Madrid.

Tribunal Supremo (TS): resuelve sobre los **recursos interpuestos ante sentencias** dictadas por los TSJ y la Audiencia Nacional **y** también para **unificar doctrina** de distintos TSJ que se contradigan. Sede en Madrid.