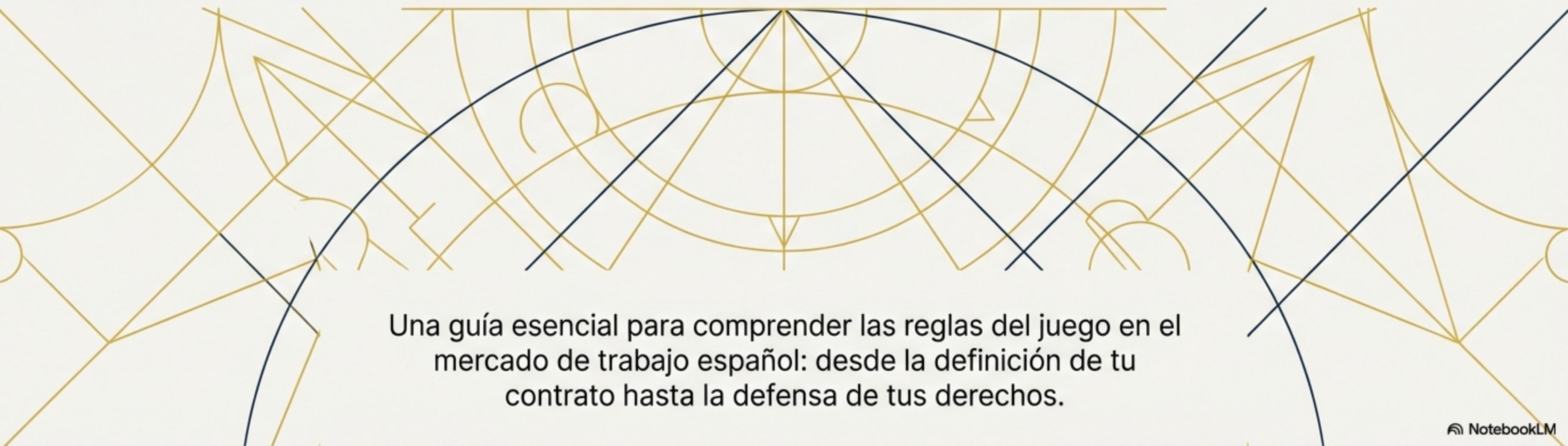


La Relación Laboral: Obligaciones y Derechos

Itinerario Personal para la Empleabilidad I - Tema 9



Una guía esencial para comprender las reglas del juego en el
mercado de trabajo español: desde la definición de tu
contrato hasta la defensa de tus derechos.

El compás del profesional: Navegando el paisaje laboral

Para navegar con éxito el mercado laboral, es imprescindible conocer el marco legal que lo regula. Esta unidad analiza detalladamente el concepto de relación laboral, diferenciando las actividades protegidas de las que no lo son.

- ✓ Distinguir qué es (y qué no es) una relación laboral.
- ✓ Comprender la jerarquía de las normas (Fuentes del Derecho).
- ✓ Conocer tus derechos y deberes, así como los del empresario.
- ✓ Entender el papel de la vigilancia (ITSS) y los tribunales.



Los 5 Pilares de la Relación Laboral

Si falta uno, no es una relación laboral.



Personal

El trabajo lo realiza el propio trabajador; no puede ser sustituido por otro.



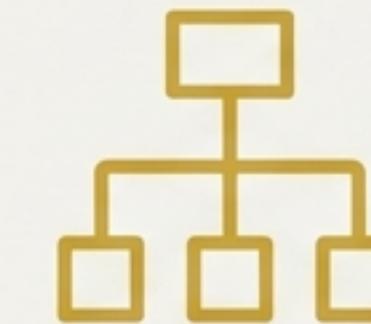
Voluntaria

Nadie está obligado a trabajar; el consentimiento es libre.



Retribuida

Existe un pago (salario) a cambio del trabajo realizado.



Dependiente

Se acatan las normas e instrucciones de la empresa (ámbito de organización y dirección).



Por cuenta ajena

El fruto del trabajo pertenece a la empresa, independientemente de si esta tiene beneficios o pérdidas (ajenidad).

¿Dentro o Fuera? Exclusiones y Relaciones Especiales

NO son Relaciones Laborales (Exclusiones)

- ✗ Funcionariado (regulado por derecho administrativo).
- ✗ Prestaciones personales obligatorias (ej. jurado).
- ✗ Trabajos de amistad, buena vecindad o benevolencia (sin pago).
- ✗ Trabajos familiares (hasta 2º grado de consanguinidad si conviven).
- ✗ Consejeros de sociedades (sin otra actividad).
- ✗ Autónomos y transportistas con autorización propia.

Relaciones Laborales ESPECIALES

- ★ Personal de alta dirección.
- ★ Empleados del hogar familiar.
- ★ Deportistas profesionales.
- ★ Artistas en espectáculos públicos.
- ★ Penados en instituciones penitenciarias.
- ★ Personas con discapacidad en centros especiales.
- ★ Abogados en despachos (régimen especial).

Caso Práctico: La Gestoría de Matalascañas

Luis de la Orden revisa las fichas de nuevos clientes. ¿Quién tiene una relación laboral?



Manuela Martín
(Taxista con licencia)

NO LABORAL
(Autónoma)



Pepe Pinitos
(Abogado del Estado)

NO LABORAL
(Funcionario)



Míriam Cañizo
(Ingeniera en Planets SA)

LABORAL
(Asalariada)



Manuel Hidalgo
(Abogado en despacho)

LABORAL
(Asalariador)



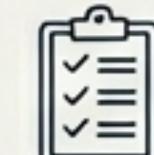
Manuel Hidalgo
(Abogado en despacho)

LABORAL ESPECIAL
(Caso particular)



Carla de la Fuente
(Atleta de velocidad)

LABORAL ESPECIAL
(Deportista profesional)



Miguel Cervantes
(Auditor indefinido)

LABORAL
(Asalariado)



María Vela
(Comercial solo a comisión, sin salario fijo)

NO LABORAL
(Falta la retribución fija/ajenidad clara)

Las Reglas del Juego: Jerarquía Normativa



Interpretando la Norma: Principios de Aplicación



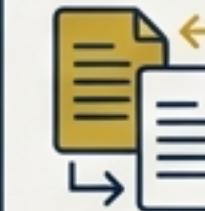
Jerarquía Normativa

La norma superior prevalece.



Norma Mínima

Las normas superiores marcan mínimos que las inferiores solo pueden mejorar.



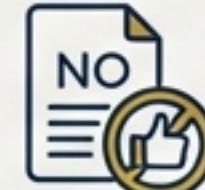
Norma más Favorable

Ante dos normas vigentes, se aplica la más favorable al trabajador.



Condición más Beneficiosa

Si el contrato individual mejora la ley o convenio, se respeta esa mejora.



Irrenunciabilidad de Derechos

El trabajador no puede renunciar a derechos reconocidos por ley (ej. vacaciones).



In dubio pro operario

En caso de duda interpretativa, la razón se le da al trabajador.

El Kit de Herramientas del Trabajador: Sus Derechos



Derechos Individuales

- Ocupación efectiva (tener tareas reales).
- Promoción y formación profesional.
- No discriminación e igualdad.
- Integridad física, intimidad y dignidad.
- Percepción puntual de la remuneración.
- Descanso.



Derechos Colectivos

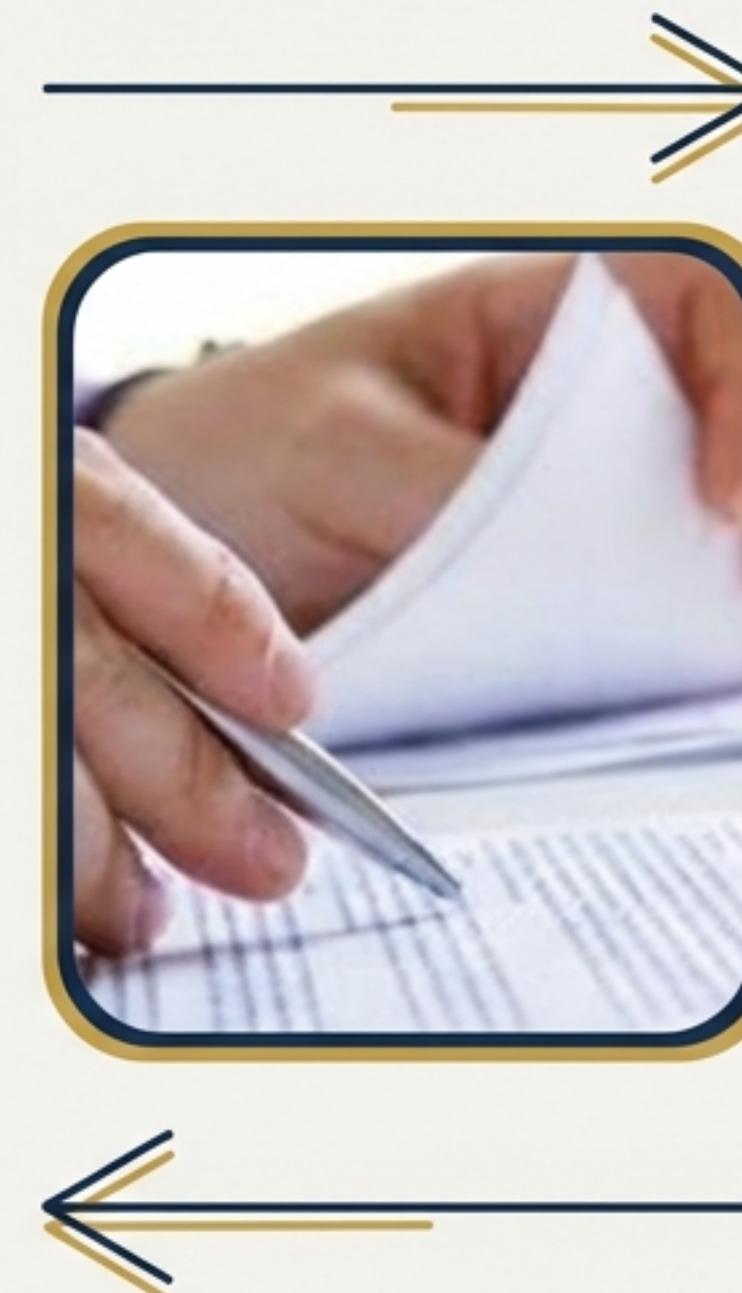
- Huelga y libre sindicación.
- Negociación colectiva.
- Reunión.
- Representación y participación en la empresa.

Una Calle de Doble Sentido: Deberes y Obligaciones



Deberes del Trabajador

- Buena fe y diligencia (honestidad y cuidado).
- Obediencia a las instrucciones legales del empresario.
- No concurrencia (no competencia desleal).
- Contribuir a la productividad.
- Cumplir medidas de prevención y seguridad.



Obligaciones Empresario



- Pagar el salario acordado.
- Garantizar la seguridad e higiene (PRL).
- Facilitar ocupación efectiva.
- Respeto a la dignidad e intimidad.
- Cumplir con la Seguridad Social.

El Convenio Colectivo: La Ley del Sector

Pacto entre representantes de trabajadores y empresarios que regula las condiciones de trabajo.



Ámbito Personal

¿A qué trabajadores afecta?



Ámbito Funcional

¿A qué sector o empresa aplica?



Ámbito Territorial

Local, Provincial,
Autonómico o Estatal.

Ámbito Temporal

Tiempo de vigencia.



Reglas de Oro



Ultraactividad: Si caduca y no hay nuevo acuerdo, el convenio se prorroga automáticamente.



Comisión Paritaria: Órgano de resolución de conflictos del convenio.

Caso Práctico: Crisis en IdeafiX S.A.

La empresa tecnológica IdeafiX tiene pérdidas. Laura Llovet (patronal) propone recortes.
¿Son legales tras la reforma de 2022?



Propuesta A: Reducir salarios un 15%.

ILEGAL

No se puede modificar el salario base ni complementos fijados en convenio, ni siquiera por causas económicas.



Propuesta B, C y D: Cambios en turnos, reducción de pluses (variables) y horarios.

LEGAL

Sí se pueden modificar condiciones de horario, turnos y sistema de trabajo si existen causas objetivas (ej. disminución de ventas durante dos trimestres).

La Vigilancia: Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)

Organismo público encargado de vigilar el cumplimiento de la normativa laboral.



¿Quién activa la ITSS? Iniciativa propia, orden superior, o denuncia de trabajadores/sindicatos.

El Camino Judicial: Los Tribunales Laborales



Resolución Final: El Caso de la Paga Extra

El Problema

Ernesto (empleado) y Sol Mihska (nóminas). ¿Se deben incluir los pluses en la paga extra si el convenio no es claro?



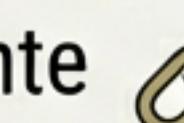
La Resolución: Sí, se incluyen.

La Lógica: Aplicación del principio *In dubio pro operario*.

- El convenio dice que la paga es el "**100% del sueldo**" pero no especifica si excluye pluses.
- Ante la duda, se elige la interpretación más beneficiosa para el trabajador.
- **Resultado:** Ernesto cobra 1.800€ (Salario Base + Pluses).

Resumen Ejecutivo: Tu Mapa Laboral

1. La Relación

- Personal 
- Voluntaria 
- Retribuida 
- Dependiente 
- Por cuenta ajena. 

2. Las Reglas

Jerarquía normativa:



Constitución > Ley > Convenio

Principio *In dubio pro operario.*



3. La Defensa



- ITSS (Inspección)
- Juzgados de lo Social



La empleabilidad no es solo tener un trabajo; es conocer tus **derechos y obligaciones** para desarrollarte **profesionalmente** con seguridad.