

La relación laboral

Contenido

- 1.El Derecho Laboral y las relaciones laborales
- 2.Las fuentes del Derecho del trabajo
- 3.Principios de aplicación del Derecho Laboral
- 4.Derechos y deberes



El derecho laboral y las relaciones laborales

Orígenes del Derecho Laboral: El movimiento obrero

La relación laboral: Se regula por el Estatuto de los Trabajadores (art. 1.1)

Características

Voluntaria

El trabajador firma un contrato libremente. A este respecto hay que destacar que los trabajos forzados están prohibidos por la Constitución.

Por cuenta ajena

Los frutos directos del trabajo no son propiedad del trabajador, sino que pertenecen, desde el instante en que se producen, a una persona distinta a la que ejecuta el trabajo, al empresario.

Remunerada

El trabajador presta unos servicios, es decir, trabaja a cambio de una compensación económica, el salario, que recibe independientemente de la buena marcha de la empresa.

Personalísima

El trabajo debe ser realizado personalmente por el trabajador, no por otra persona en su nombre.

Dependiente

El empresario es quien organiza y dirige la actividad laboral y a cuyas órdenes está sometido el trabajador. Si este desobedeciera, el empleador tiene poder para sancionarle.

El derecho laboral y las relaciones laborales

Relaciones laborales especiales

- Las relaciones laborales especiales reúnen todas las características de las relaciones laborales ordinarias, pero por sus peculiares características, se consideran **especiales**.
- Cada una de ellas se regula por su propia norma y solo se aplica el ET para aquellos aspectos no contemplados en su normativa específica.
- El art. 2 del ET ofrece una lista abierta:

Relaciones laborales especiales
El personal de alta dirección.
Los trabajadores al servicio del hogar familiar, que incluye a quienes se ocupan de la limpieza, cuidado de niños, labores de jardinería, etc.
Presos o penados en instituciones penitenciarias.
Deportistas profesionales.
Artistas en espectáculos públicos.
La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas.
Trabajadores minusválidos que presten servicios en centros especiales de empleo.
Estibadores portuarios, que son quienes realizan las labores de carga y descarga en los puertos.
Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por Ley.

El derecho laboral y las relaciones laborales

Relaciones laborales excluidas

- En principio, no reúnen alguna de las condiciones requeridas para ser una relación laboral.
- No se regulan por el Estatuto de los Trabajadores.

RELACIONES LABORALES EXCLUIDAS
Los funcionarios públicos. Esta relación reúne todas las características propias de una relación laboral, pero se ha preferido que tengan una normativa reguladora propia, el Estatuto de la Función Pública por la especial labor e información a la que acceden algunos funcionarios
Las prestaciones personales obligatorias —→ Falta la voluntariedad
El Consejero o miembro del Consejo de Administración de una sociedad, siempre que sea la única actividad que realicen en la empresa —→ Falta la dependencia
Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia y buena vecindad —→ Falta la remuneración
Los trabajos familiares realizados por el cónyuge, ascendientes y descendientes hasta el segundo grado por consanguinidad, afinidad o adopción, que convivan con el empresario, salvo que demuestren su condición de asalariados —→ Falta la remuneración
Los representantes de comercio o comisionistas mercantiles, que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, asumiendo el riesgo y ventura de la operación —→ Falta la ajenidad
Los transportistas con autorización administrativa propia y vehículos de servicio público de los que sean propietarios, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para una misma persona
Los autónomos y los autónomos económicamente dependientes. Esta última figura se creó por la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, que los define, como aquellos que trabajan de forma habitual, personal, directa y predominante para un cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75% de sus ingresos —→ Falta la ajenidad

El derecho laboral y las relaciones laborales

Los parentescos

Los parentescos

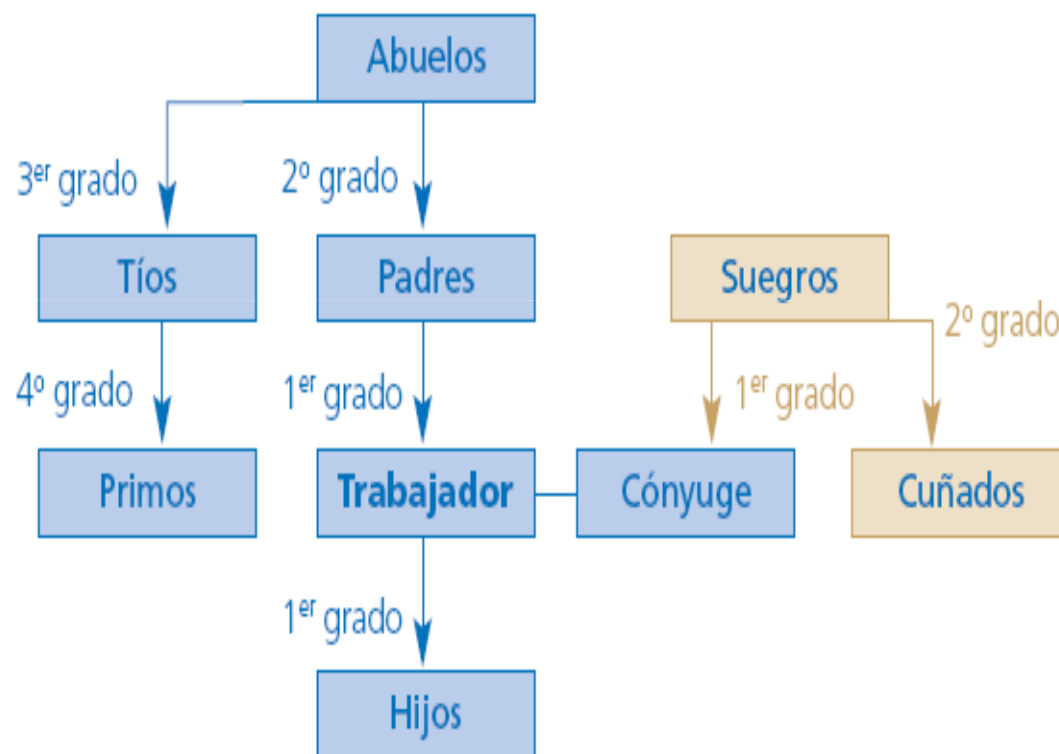
Pariente consanguíneo: es aquel que está ligado a la familia por vínculos de sangre.

Pariente afín: está ligado a la familia por vínculos matrimoniales; son los llamados parientes políticos (suegros, nuera, yerno, etc.).

■ Parientes consanguíneos

■ Parientes afines

Grados de parentesco



El derecho laboral y las relaciones laborales

Ejemplos

- ❑ **Javier está cuidando durante todos los miércoles del mes de Octubre de los hijos de Juan y María, sus vecinos y amigos. ¿Se trata de una relación laboral?**

No se considera relación laboral, se trata de una tarea realizada a título de amistad, benevolencia o buena vecindad; para que fuera relación laboral, el trabajo debería estar remunerado.

- ❑ **Javier es contratado como empleado del hogar en casa de sus tíos. ¿Se trata de una relación laboral?**

Por un lado, sabemos que los empleados del hogar son relaciones laborales especiales, pero debemos estudiar el grado de parentesco de Javier con el empresario, por si se tratara de trabajos familiares. Si observamos el árbol genealógico anterior, observaremos que el grado de parentesco con un tío es de tercer grado, por lo que nunca podría tratarse de trabajos familiares, ya que estos solo se consideran como tales, hasta el segundo grado.

- ❑ **David decide inscribirse como voluntario en una ONG; a partir del mes de diciembre acudirá todos los domingos a dar apoyo escolar a alumnos de la ESO. ¿De qué tipo de relación se trata?**

Se considera relación laboral excluida porque no está retribuida, es un trabajo realizado a título de benevolencia.

El derecho laboral y las relaciones laborales

Ejemplos

- **En un pueblo de la sierra se ha producido un incendio y han sido llamados a sofocar el fuego, todos los hombres mayores de 18 años. Indica si la labor de estas personas es una relación laboral del Estatuto de los Trabajadores y por qué.**

No es relación laboral porque falta la característica de la voluntariedad, se trata de una prestación personal obligatoria.

- **Un trabajador español trabaja en una empresa española en Rusia, ¿qué legislación laboral será de aplicación?**

La legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español.

Las fuentes del Derecho del Trabajo

Fuentes del derecho: Indican de dónde provienen las normas (su origen)

Fuentes nacionales del Derecho Laboral

Fuentes materiales

- ❑ La sociedad: Constitución de 1978, la costumbre y los principios generales del derecho.
- ❑ El Estado: crea normas a través:
 - del Parlamento (redacta y aprueba las leyes)
 - de la Administración (dicta reglamentos)
- ❑ Las CCAA, en la medida en que puedan dictar normas laborales.
- ❑ Los representantes de los trabajadores y de los empresarios (Convenios Colectivos)
- ❑ Los Tribunales por medio de sus sentencias interpretan las normas

Fuentes formales



Las fuentes del Derecho del Trabajo

La Constitución

Es la norma española de mayor rango.

El resto de las normas nacionales no pueden contradecirla y deben ajustarse a sus disposiciones y principios.

ley orgánica

Para su aprobación, modificación o derogación, se exige la mayoría absoluta del Congreso en una votación final sobre el conjunto del proyecto.

Regula: los derechos fundamentales, la aprobación de los Estatutos de Autonomía, el régimen electoral general y las demás materias previstas en la CE.

ley ordinaria

Solo necesita mayoría simple.

Regula el resto de materias que no están reservadas a desarrollo por ley orgánica.

decreto-ley decreto legislativo

El ET se aprobó por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Leyes y
normas
con rango
de ley

Las fuentes del Derecho del Trabajo

El reglamento



Normas elaboradas por el Gobierno en virtud de su potestad reglamentaria.

En muchos casos, los reglamentos desarrollan una ley anterior, de cuyas prescripciones no pueden desviarse al ser jerárquicamente inferiores.

También hay reglamentos independientes o autónomos sobre materias no reguladas por ley o cuya regulación no está reservada a esta.

Pueden adoptar la forma de Decretos o de Órdenes Ministeriales.

El convenio colectivo



Pacto escrito y negociado entre los representantes de los trabajadores y los empresarios para regular las condiciones de trabajo de un sector profesional concreto.

Es un acuerdo entre sujetos privados pero con fuerza normativa, ya que obliga a todos los incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante el tiempo de su vigencia.

Las fuentes del Derecho del Trabajo

El contrato



Es un acuerdo entre el empresario y el trabajador firmantes, por el cual se comprometen, voluntariamente, a intercambiar una prestación de servicios a cambio de una remuneración.

Usos y costumbres locales y profesionales



Son normas creadas e impuestas por el devenir diario de los empresarios y los trabajadores de una localidad y de una determinada rama de la producción, profesión u oficio.

Las fuentes del Derecho del Trabajo

Fuentes internacionales del Derecho Laboral

El Derecho Comunitario

- ❑ España es uno de los 27 países que integran la Unión Europea.
- ❑ Los países delegan en la UE parte de su soberanía; de este modo, la Unión puede tomar decisiones sobre asuntos de interés común. Esta unión de soberanías se denomina **integración europea** y permite a las instituciones de la UE crear normas aplicables a todos los Estados miembros.

DERECHO ORIGINARIO

- ❑ Tratados fundacionales de las Comunidades Europeas
- ❑ Tratados modificativos de los anteriores. Ejemplos: Tratados de Maastricht, Ámsterdam, Lisboa, etc.
- ❑ Actas de Adhesión de los países miembros



DERECHO DERIVADO

- ❑ Reglamentos
- ❑ Directivas
- ❑ Decisiones
- ❑ Recomendaciones

Las fuentes del Derecho del Trabajo

LA LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES EN LA UE

La libre circulación de trabajadores asalariados: Todo ciudadano de la UE puede buscar libremente un trabajo por cuenta ajena, por todo el territorio de la UE y recibir un trato igualitario en materia laboral, sindical, social y en el acceso al empleo.

El derecho de libre establecimiento: Es el derecho a instalarse permanentemente en otro país de la UE para ofrecer allí sus productos o servicios en las mismas condiciones que ese país impone a sus nacionales. Esto incluye la gestión y la constitución de empresas y sociedades.

El derecho a la libre prestación de servicios: Comprende la prestación de servicios sin instalación permanente en otros países, con o sin desplazamiento de un Estado a otro, a cambio de una remuneración. Si bien, al menos, sí debe haber establecimiento en un Estado miembro.

Límites a la libre circulación de trabajadores

- Los empleos en la administración pública están abiertos a todos los ciudadanos europeos, salvo aquellos puestos que impliquen el ejercicio del poder público y de la soberanía nacional, como en la policía o el ejército.
- La reserva de orden público: permite ciertas limitaciones al principio de libre circulación *por razones de orden público, seguridad y salud pública*.

Las fuentes del Derecho del Trabajo

Fuentes internacionales del Derecho Laboral

Tratados internacionales

Los **tratados internacionales** firmados por el Gobierno español y ratificados por el Congreso forman parte del derecho español.

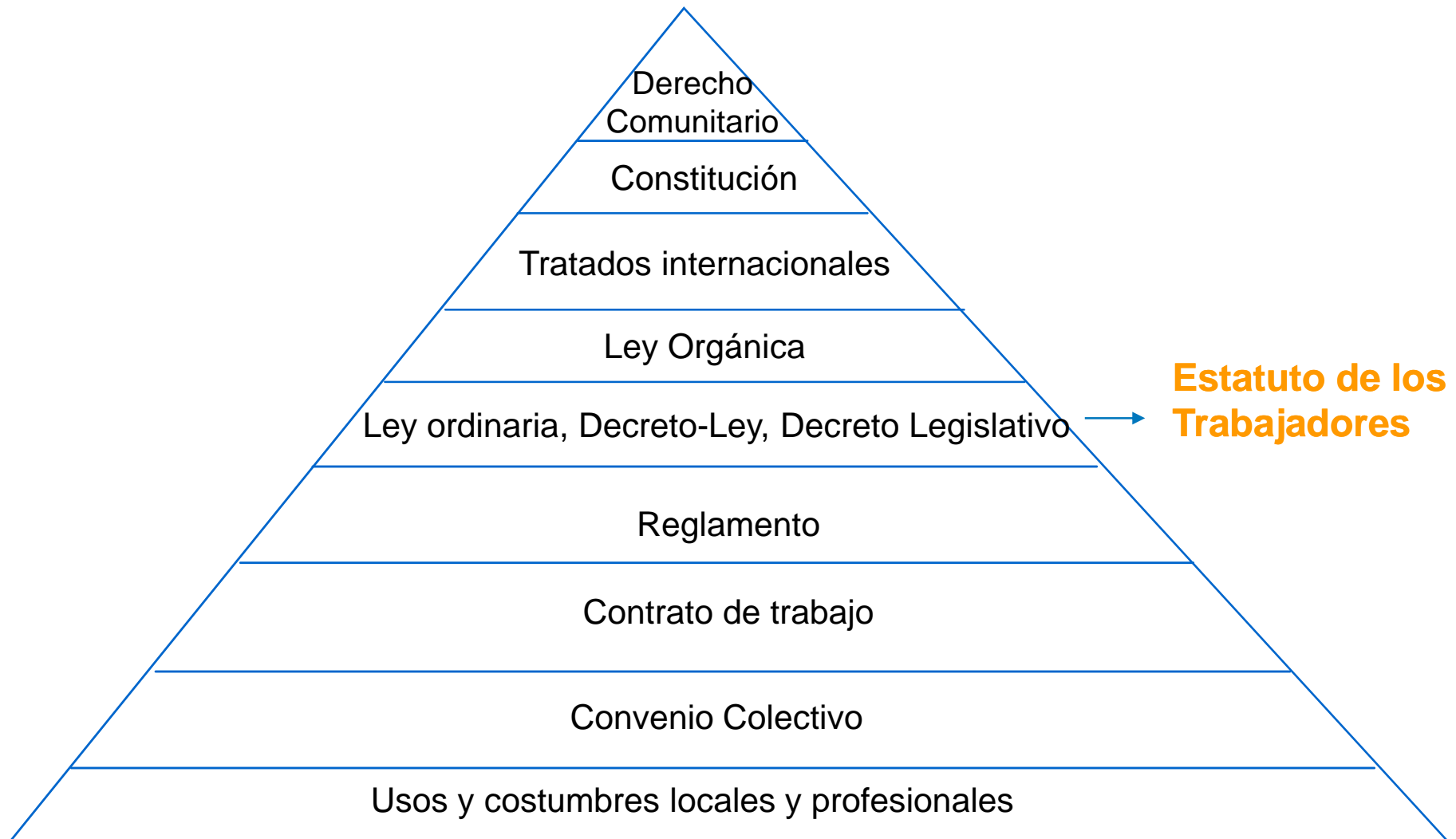


FINALIDADES:

- ☐ Mejorar las condiciones de trabajo y el nivel de vida de los trabajadores del mundo
- ☐ Elaborar programas de asistencia y asesoramiento a los países que lo requieran

Las fuentes del Derecho del Trabajo

Orden de prelación de las Fuentes del Derecho Laboral



Principios de aplicación del Derecho Laboral

Pº de jerarquía normativa



- ❑ las normas de rango superior prevalecen sobre las de rango inferior
- ❑ una norma de rango inferior no puede contradecir a otra de igual o superior rango



Pirámide jerárquica

Pº *in dubio pro operario*



Cuando una norma no es clara y puede ser susceptible de diversas interpretaciones, se aplica la interpretación que más favorezca al trabajador



Ejemplo

El ET establece una indemnización por despido improcedente de 45 días de salario por año de servicio, pero no especifica qué se entiende por salario.

Si interpretamos la norma a favor del trabajador, concluiremos que la palabra salario abarca todos los conceptos, de este modo la indemnización que recibirá será mayor.

Principios de aplicación del Derecho Laboral

Pº de norma más favorable



Cuando concurren dos o más normas, se aplicará la que en su conjunto, favorezca más al trabajador. La norma se aplicará en su totalidad, no se puede escoger lo más favorable y rechazar lo adverso de una misma norma



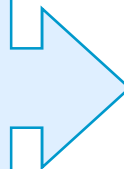
Ejemplo

El ET concede 16 semanas de permiso de maternidad, mientras que el Convenio Colectivo de Beatriz permite disfrutar de 18 semanas; aunque el Estatuto de los Trabajadores es una norma jerárquicamente superior, se aplica el Convenio, por ser más favorable para Beatriz

Pº de irrenunciabilidad de los derechos



Los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos



Ejemplo

Un trabajador no puede renunciar a sus vacaciones anuales o al salario de un mes, aunque le ofrezcan alguna mejora a cambio

Principios de aplicación del Derecho Laboral

**Pº de condición
más beneficiosa**



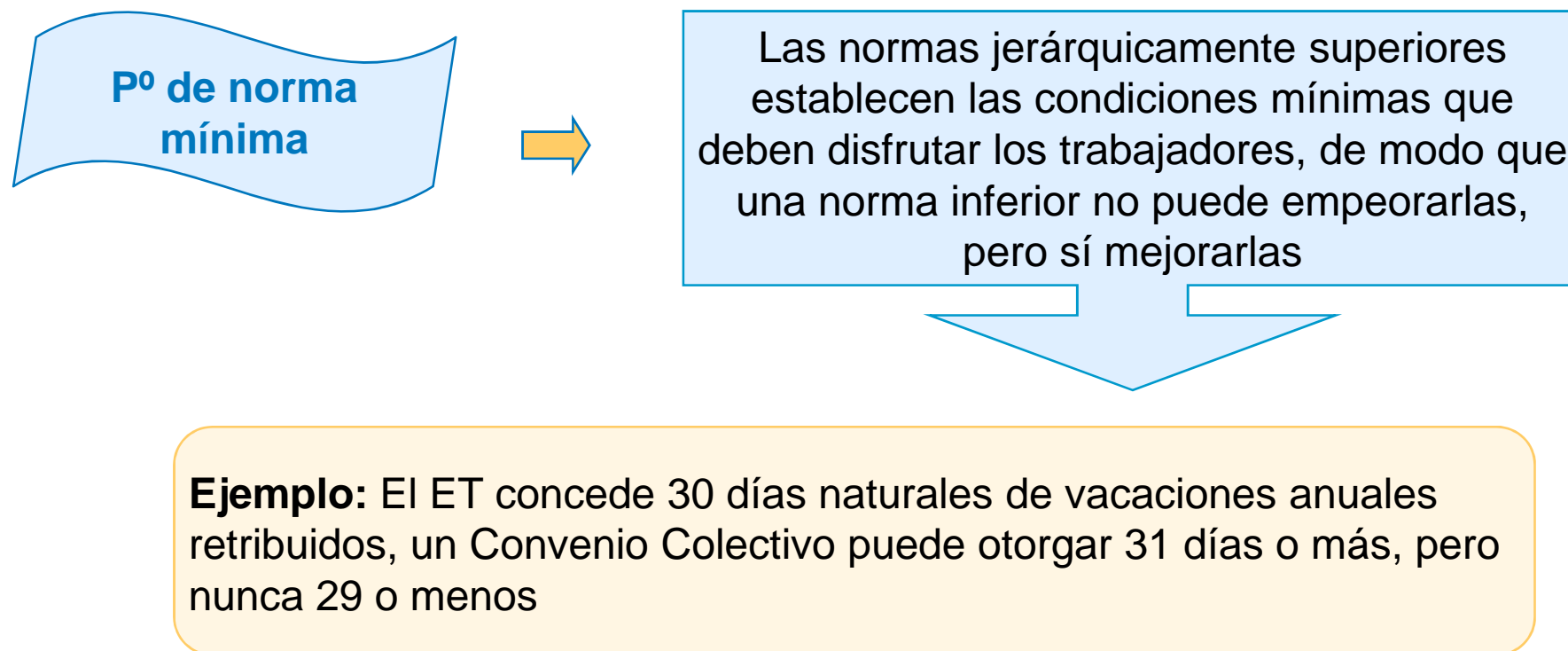
Si se aprueba con posterioridad una norma que establece, con carácter general, peores condiciones que las disfrutadas en virtud de un contrato, prevalecerán las del contrato, por ser las más beneficiosas



Ejemplo:

En el contrato de un trabajador, Juan, se recoge una cláusula, por la cual, disfruta de un plus de productividad. Sus compañeros disfrutaban del mismo plus por Convenio Colectivo, no por contrato. Tras la aprobación de un nuevo Convenio, se suprime el plus de productividad, por lo que todos los trabajadores lo pierden, salvo Mario, que lo tiene concedido a título particular, en su contrato de trabajo.

Principios de aplicación del Derecho Laboral



Derechos y deberes

Derechos y obligaciones de los trabajadores

Derechos básicos (Constitución 78 y ET)	Derechos derivados de la relación laboral (Estatuto de los Trabajadores)
<ul style="list-style-type: none">• Derecho al trabajo y a elegir libremente una profesión u oficio.• Derecho fundamental a la libre sindicación y a fundar sindicatos: Todo ciudadano es libre de afiliarse o no a un sindicato y si decide afiliarse, al que elija.• Derecho fundamental a la huelga.• Derecho a la negociación colectiva (los dos grandes colectivos en derecho laboral son los empresarios y los trabajadores).• Derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo.• Derecho de reunión.• Derecho a la participación en la empresa a través de sus representantes.	<ul style="list-style-type: none">• Derecho a la ocupación efectiva, es decir, a tener unas tareas y funciones específicas en el puesto de trabajo y los medios necesarios para conseguirlas.• Derecho a la promoción y formación profesional.• Derecho a no ser discriminado al acceder a un empleo, ni una vez empleado, por razones de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, ni por razón de lengua o por disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales.• Derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.• Derecho a la intimididad y respeto a la dignidad, incluida la protección frente a ofensas verbales o de naturaleza sexual.• Derecho a la percepción puntual del salario.• Derecho al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo y a cuantos otros derechos se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Derechos y deberes

Derechos fundamentales

- **Los Derechos Fundamentales** gozan de una protección privilegiada:
 - ✓ Su desarrollo ha de efectuarse por Ley Orgánica.
 - ✓ La violación de estos derechos permite acudir ante los tribunales ordinarios mediante un procedimiento preferente y sumario y recurrir en amparo ante el Tribunal Constitucional.

Derechos y deberes

Obligaciones de los trabajadores

Obligaciones de los trabajadores

- ☐ Cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo con diligencia y buena fe.
- ☐ Observar las medidas de seguridad e higiene.
- ☐ Cumplir con las órdenes e instrucciones del empresario, siempre y cuando estas se refieran a la actividad laboral, no supongan un riesgo para la salud o la integridad física del trabajador y sean legales.
- ☐ No competir con el empresario para el que trabaja.
- ☐ Contribuir a la mejora de la productividad y cuantos otros deberes se deriven del contrato.

Derechos y deberes

Obligaciones del empresario

- ☐ Cumplir la ley
- ☐ Respetar todos los derechos de los trabajadores

Potestades del empresario

Los empresarios tienen la obligación de cumplir la ley y respetar los derechos de los trabajadores; además, tienen las siguientes potestades:

- ☐ Poder para organizar la empresa.
- ☐ Poder para dictar órdenes e instrucciones en el ámbito de la prestación de servicios.
- ☐ Poder para controlar que se están cumpliendo sus órdenes e instrucciones.
- ☐ Poder disciplinario: El empresario puede sancionar al trabajador, pero siempre por hechos previamente recogidos por escrito que serán castigados con la sanción descrita para tales casos.

Las sanciones nunca podrán consistir en suprimir el sueldo, ni los períodos de descanso, aunque sí se permite la suspensión conjunta de empleo y sueldo.

Esquema resumen

