TEMA 02 – LA RELACIÓN LABORAL

La relación laboral

* Se regula por el Derecho del Trabajo
  + Rama jurídica que surgió como respuesta a las condiciones infrahumanas en las que trabajaban los obreros del siglo XIX y principios del XX
* Norma básica del Derecho Laboral: Estatuto de los Trabajadores (ET)
  + Regula condiciones laborales de trabajadores y define la relación laboral ordinaria:
    - Voluntaria: firma contrato libremente (prohibido trabajos forzosos por Constitución)
    - Por cuenta ajena: frutos directos del trabajo pertenecen al empresario
    - Remunerada: compensación económica independiente de la marcha de la empresa
    - Personalísima
    - Dependiente: empresario organiza y dirige la actividad laboral



* Relaciones laborales especiales
  + Aun reuniendo las características de las relaciones laborales tienen peculiaridades
  + Se regula por su propia norma
  + Solo se aplica el ET en los aspectos no contemplados en su normativa específica
  + Ejemplos:
    - Abogados que prestan servicios en despachos de abogados
    - Artistas en espectáculos públicos
    - Deportistas profesionales
    - Personal de alta dirección
    - Presos o penados en instituciones penitenciarias
    - Servicio hogar (limpieza, niños, jardinería…)
    - Trabajadores con discapacidad que presten servicios en centros especiales de empleo
* Relaciones no consideradas laborales
  + Normalmente porque falta alguna de las 5 características propias de la relación laboral
  + Ejemplos:
    - Autónomos y autónomos económicamente dependientes (Estatuto del Trabajador Autónomo)
    - Funcionarios (Estatuto Básico del Empleado Público)
    - Trabajos a título de amistad, benevolencia o buena vecindad
    - Trabajos familiares

Derechos y deberes

* Derechos y obligaciones de los trabajadores (leer un par de veces)
  + Derechos derivados de la Constitución
    - Derecho al trabajo y a elegir libremente una profesión u oficio
    - Derecho fundamental a la libre sindicalización (y fundarlos)
    - Derecho fundamental a la huelga
    - Derecho a la negociación colectiva
      * Los 2 grandes colectivos en Derecho Laboral son los empresarios y los trabajadores
    - Derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo
    - Derecho a la participación en la empresa a través de sus representantes
  + Derechos derivados de la relación laboral
    - Derecho a la ocupación efectiva (a tener unas tareas y funciones específicas en el puesto de trabajo y los medios necesarios para desarrollarlas)
    - Derecho a la promoción y formación profesional (incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo)
    - Derecho a no ser discriminado
    - Derecho a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene
    - Derecho a la intimidad y respeto a la dignidad (verbal, acoso)
    - Derecho a la percepción puntual del salario
    - Derecho al ejercicio individual de las acciones derivadas de contrato de trabajo y a cuantos otros derechos se deriven específica- del contrato de trabajo
    - Derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización
  + 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 (legales, de act laboral, no riesgo)
    - No competir con el empresario para el que trabaja
    - Contribuir a la mejora de la productividad
    - Resto que deriven del contrato
* Derechos derivados del trabajo realizado a distancia
  + Derecho a la carrera profesional: formación y promoción profesional
  + Derecho a la dotación suficiente de medios y al abono de compensación de gastos
  + Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo: horario flexible y registro horario adecuado
  + Derecho a la PRL
  + Derecho a la intimidad, a la protección de datos y a la desconexión digital
  + Derecho a la negociación colectiva
* Obligaciones y potestades del empresario
  + Poderes de dirección:
    - Organizar y dirigir la empresa
    - Dictar órdenes e instrucciones
  + Poderes disciplinarios: el resto

A diagram of a company

Description automatically generated with medium confidence

* + Tiene derecho a ello
  + De entre todas las faltas de disciplina que tiene que poder, se tiene que ceñir al convenio colectivo
  + Nunca puede ser multa económica, multa de descanso o multa de sueldo (sí suspensión de empleo y sueldo)

La jornada de trabajo

* + 40h/sem de cómputo anual
  + 10% de la jornada anual se puede distribuir de forma irregular
    - Respetando descanso diario
    - Respetando descanso semanal
    - Se avisará al menos 5 días antes
  + Jornada diaria máxima: 9h (por negociación colectiva se puede establecer otra distribución)
  + Menores de 18: máximo 8h/día incluyendo T formación
* Horas extraordinarias
  + Voluntarias salvo fuerza mayor o pactadas por convenio o contrato
  + Se compensan con tiempo equivalente de descanso en los 4 meses siguientes
  + O abonando dinero en cuantía no inferior al valor de la hora ordinaria (es habitual que más, pero no exigible)
  + Máximo: 80h/año, salvo compensadas por:
    - Tiempo libre
    - Deban realizarse por fuerza mayor
    - Por encima de 80h serán siempre con descanso (si las 80 son con dinero)
  + Prohibidas para <18ã y nocturnos, excepto:
    - Casos especiales autorizados
    - Contratos a T parcial
    - Durante permiso parcial por naci- y cuidado del menor
    - Salvo por fuerza mayor o irregularidades en el relevo de los turnos
  + En el contrato a tiempo parcial se pueden firmar X horas máximas complementarias (de normal 3 días de antelación)
* Trabajo nocturno
  + Entre 22:00 y 06:00
  + Prohibido para menores de 18ã
  + Trabajador nocturno: realiza una ≥3h al día o 1/3 de la jornada anual en este horario
  + Tiene retribución específica, excepto que sea de naturaleza nocturna o se compense con descansos
* Trabajo a turnos
  + Se ocupa sucesivamente el mismo puesto en horas diferentes
  + En un periodo determinado de días o de semanas
  + Según un ritmo continuo o discontinuo
  + En empresas que no pueden parar

Descansos, festivos y vacaciones

* Descansos y festivos
  + T desc:
    - 9h: mínimo 15’ cada 6h
    - Menores: 30’ cada 4h30’
    - Entre jornadas: 12h
    - Descanso semanal: 1 día y medio ininterrumpido (2 días en menores)
    - Descanso anual: 30 días naturales por año natural
      * Convenios colectivos: o eso o 23 días laborables
  + Fiestas laborales: 14 al año
* Vacaciones remuneradas
  + >=30 días naturales
    - Se reduce proporcionalmente si no se trabaja el año completo
  + Periodo de disfrute: común acuerdo empresario-trabajador
  + Dentro del año natural
  + Conocidas por el trabajador mínimo 2 meses antes de su comienzo

Permisos

* Permisos retribuidos
  + Previo aviso y justificación posterior con derecho a remuneración
  + Permisos retribuidos generales:
    - Por traslado del domicilio habitual
      * 1 día
      * Certificado empadrona-
    - Por un deber inexcusable público y personal (votar, ir a un juicio o ser miembro de una mesa electoral
      * Tiempo imprescindible o legal
    - Para funciones sindicales o de representación: tiempo legal
    - Acudir a exámenes: tiempo imprescindible
    - FP para el empleo vinculada a la actividad de la empresa para trabajadores con una antigüedad de 1ã: 20h/ã, acumulables en 5ã
    - Por cada 3 meses de desplaza-: 4 días laborables en su domicilio de origen
  + Permisos retribuidos para conciliar vida laboral y familiar:
    - Por matrimonio: 15 días naturales
    - Falleci-, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado: 5 días
    - Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto durante la jornada laboral: tiempo imprescindible
    - Cuidado de lactante <9m extensible hasta 12m si ambos progenitores ejercen este derecho con la misma duración y régimen. Se puede negociar que se acumule su disfrute:
      * 1h de ausencia que puede dividirse en 2 o reduje en media hora la jornada
      * Hasta los 9m se retribuye en su totalidad
      * De 9-12m se reduce del salario proporcional-
  + Cuidado de hijos menores de 8ã: 8 semanas sin remunerar (a lo largo de todos esos años)
  + Permiso remunerado por fuerza mayor: hasta 4 días (32h) al año
* Jornada reducida por motivos familiares y personales
  + Permiten conciliar vida laboral y familiar, pero con disminución proporcional del salario
  + Por naci- de hijos prematuros u hospitalizados tras el parto: 1h de ausencia o reducción de un máximo de 2h de la jornada
  + Para quien tenga a su cuidado directo por guarda legal de algún menor de 12ã o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no trabaje: reducción entre 1/8 y la mitad
  + Para quien cuide a un familiar hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad que, por edad, accidente o enfermedad que no se valga por sí mismo ni trabaje: reducción entre 1/8 y la mitad
  + Trabajadores víctimas de violencia de género o de terrorismo: reducción de la jornada o reordenación

Pag 41 – 1

No es posible. El contrato de trabajo involucra a la empresa y al trabajador que lo firman, no a terceras personas (personalísima).

Pag 41-3

El primer trabajador tiene una relación laboral ordinaria. En el segundo caso es una jornada laboral especial al tener discapacidad y prestar servicios en centros especiales de empleo.

Pag 41-4

No se considera una relación laboral porque falta alguna de las cinco características propias. A priori, al menos será la de remuneración.

Pag 41-5

Es una relación laboral especial (artistas en espectáculos públicos).

Pag 41-6

Es una relación laboral especial al tratarse de un deportista profesional.

Pag 42-1

Constitución: derecho a huelga (28.2), a no discriminación (14)

Estatuto de los trabajadores: derecho a no ser discriminado (sexo)

Derechos fundamentales: 14 y 28.

Pag 42-3

Sí, es un empleado del personal de alta dirección (relación laboral especial).

Pag 43-1

30 días naturales.

Pag 43-2

Los días naturales son cualquier día de la semana, mientras que los laborables son aquellos en los que abre la empresa.

Beneficia más el convenio, ya que es más favorable.

Pag 43-3

Al menos con 2 meses de antelación de su comienzo.

Pag 43-4

Legalmente no.

Pag 43-5

Se tiene que poner en común entre el empresario y el trabajador.

Pag 43-6

No, son en año natural.

POSIBLES CONVENIOS

Banca

<https://invassat.gva.es/es/listado-de-convenios/-/asset_publisher/UP5WSK7wkXy0/content/banca-1?_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_UP5WSK7wkXy0_assetEntryId=161784045&_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_UP5WSK7wkXy0_redirect=https%3A%2F%2Finvassat.gva.es%2Fes%2Flistado-de-convenios%3Fp_p_id%3Dcom_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_UP5WSK7wkXy0%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_UP5WSK7wkXy0_cur%3D0%26p_r_p_resetCur%3Dfalse%26_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_UP5WSK7wkXy0_assetEntryId%3D161784045>

Centros de educación universitaria e investigación

<https://invassat.gva.es/es/listado-de-convenios/-/asset_publisher/UP5WSK7wkXy0/content/centros-de-educacion-universitaria-e-investigacion?_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_UP5WSK7wkXy0_assetEntryId=161784149&_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_UP5WSK7wkXy0_redirect=https%3A%2F%2Finvassat.gva.es%2Fes%2Flistado-de-convenios%3Fp_p_id%3Dcom_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_UP5WSK7wkXy0%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_UP5WSK7wkXy0_cur%3D0%26p_r_p_resetCur%3Dfalse%26_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_UP5WSK7wkXy0_assetEntryId%3D161784149>

Empresas de publicidad

<https://invassat.gva.es/es/listado-de-convenios/-/asset_publisher/UP5WSK7wkXy0/content/empresas-de-publicidad?_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_UP5WSK7wkXy0_assetEntryId=367028103&_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_UP5WSK7wkXy0_redirect=https%3A%2F%2Finvassat.gva.es%2Fes%2Flistado-de-convenios%3Fp_p_id%3Dcom_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_UP5WSK7wkXy0%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_UP5WSK7wkXy0_cur%3D0%26p_r_p_resetCur%3Dfalse%26_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_UP5WSK7wkXy0_assetEntryId%3D367028103>

<https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-empresas-de-publicidad-de-espana/>

<https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-13573>