



1. Las relaciones laborales
2. Las fuentes del Derecho del Trabajo
3. Principios de aplicación del Derecho Laboral
4. Derechos y deberes

En Resumen

La relación laboral

1. Las relaciones laborales



Características de la relación laboral

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

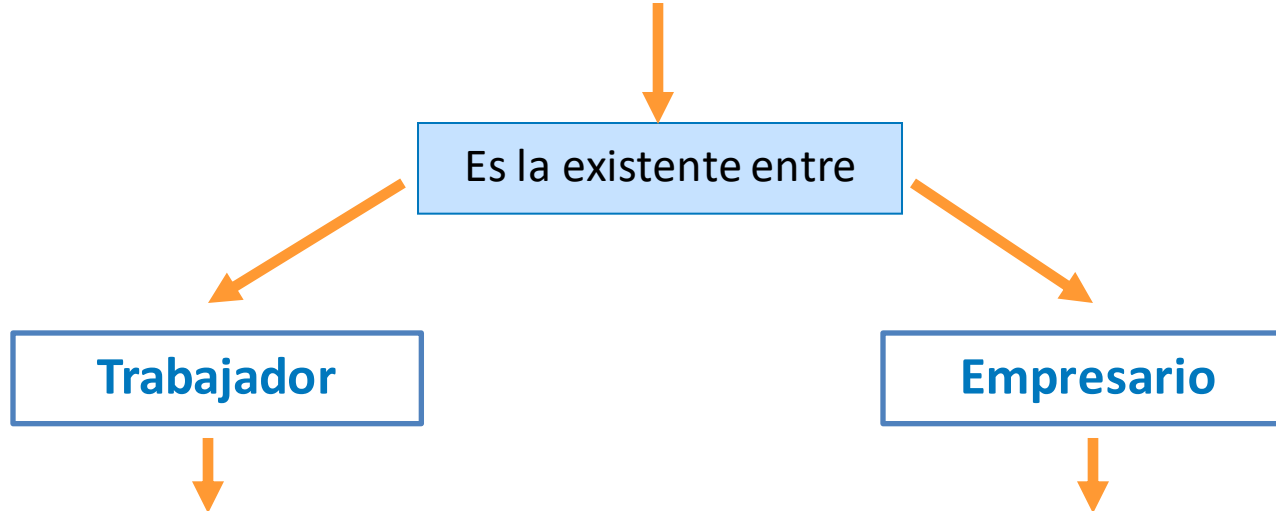
El empresario es quien organiza y dirige la actividad laboral y a cuyas órdenes está sometido el trabajador. Si este desobedeciera, el empleador tiene poder para sancionarle.

La relación laboral

1. Las relaciones laborales



Características de la relación laboral

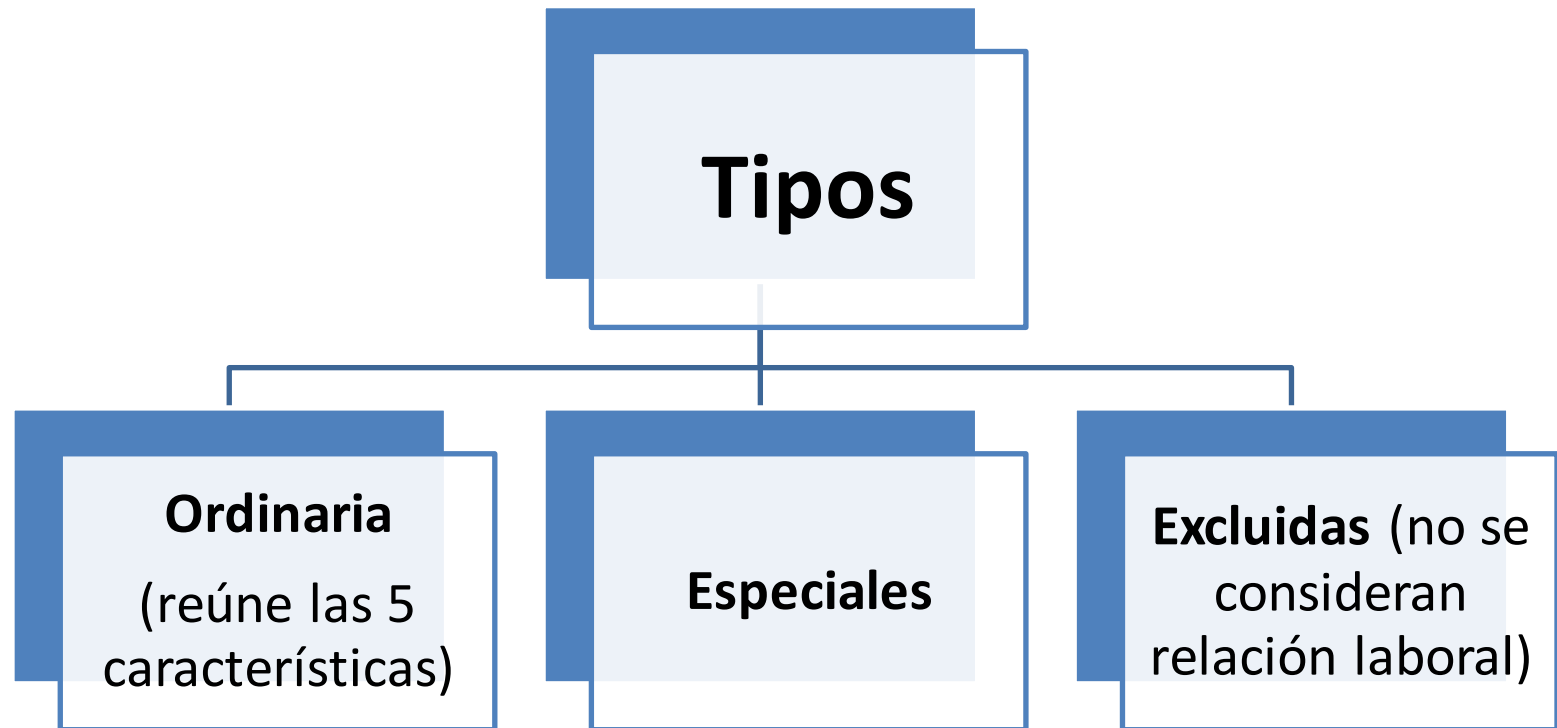


Se compromete personal y voluntariamente, a prestar sus servicios profesionales al empresario

Dirige el trabajo, se apropia de sus resultados y, a cambio, abona un salario al trabajador



Tipos de relación laboral

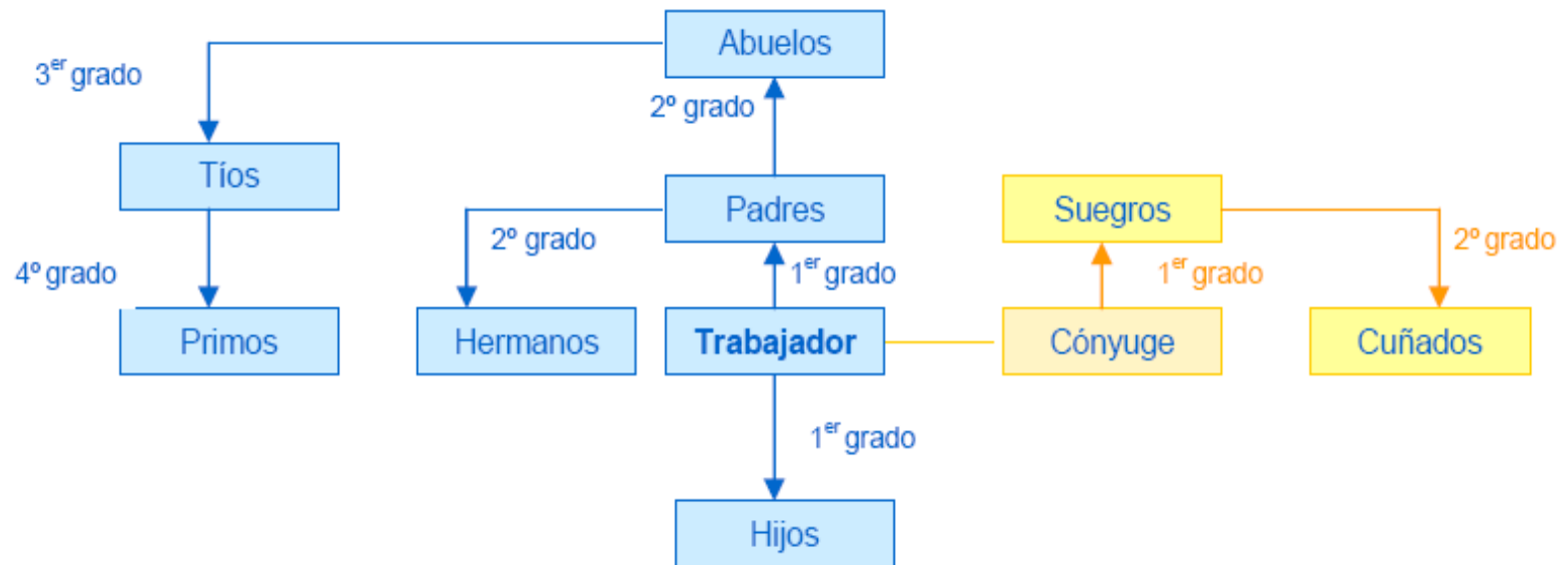




LOS PARENTESCOS

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

■ **Parientes afines:** está ligado a la familia por vínculos matrimoniales; son los llamados parientes políticos (suegros, nuera, yerno, etc.).



1

La relación laboral

2. Las fuentes del Derecho de Trabajo



ET



Fuentes internacionales del Derecho Laboral





LA LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES EN LA U. E.

La libre circulación de trabajadores asalariados: Todo ciudadano de la U. E. puede buscar libremente un trabajo por cuenta ajena, por todo el territorio de la U. E. 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 U. E. 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.

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».

Tratados internacionales

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



Principios de aplicación del Derecho Laboral

Principio de jerarquía normativa

Principio de norma más favorable

Principio in dubio pro operario

Principio de irrenunciabilidad de los derechos

Principio de norma mínima

Principio de condición más beneficiosa

La relación laboral

4. Derechos y deberes



Derechos derivados de la Constitución y el ET	Derechos derivados de la relación laboral (art. 4 ET)
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Derecho al trabajo y a elegir libremente una profesión u oficio. <input type="checkbox"/> Derecho fundamental a la libre sindicación y a fundar sindicatos. <input type="checkbox"/> Derecho fundamental a la huelga. <input type="checkbox"/> Derecho a la negociación colectiva. <input type="checkbox"/> Derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo. <input type="checkbox"/> Derecho fundamental de reunión. <input type="checkbox"/> Derecho a la participación en la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Derecho a la ocupación efectiva. <input type="checkbox"/> Derecho a la promoción y formación profesional. <input type="checkbox"/> Derecho a no ser discriminado directa o indirectamente, 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. <input type="checkbox"/> Derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene. <input type="checkbox"/> Derecho a la intimidad y respeto a la dignidad. <input type="checkbox"/> Derecho a la percepción puntual del salario. <input type="checkbox"/> Derecho al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo y a cuantos otros derechos se deriven específicamente del contrato de trabajo.



Obligaciones de los trabajadores

Obligaciones de los trabajadores (art. 5 ET)

- ☐ 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 éstas se refieran a la actividad laboral, no supongan un riesgo para la salud o la integridad física del trabajador, sean legales y no afecten a su prestigio profesional.
- ☐ No competir con el empresario para el que trabaja.
- ☐ Contribuir a la mejora de la productividad
- ☐ y cuantos otros deberes se deriven del contrato.



Obligaciones del empresario

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



Potestades del empresario

- ☐ 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 y 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.
- ☐ Poder de **vigilancia**: El empresario podrá adoptar medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.



Poder de vigilancia del empresario

El Tribunal Constitucional ha interpretado cuatro aspectos para fijar los límites y evitar que se vulnere el derecho a la intimidad del trabajador:

- **Registros.**
- **Videovigilancia.**
- La empresa puede **vigilar el uso que los trabajadores hacen de los ordenadores y del correo electrónico de la empresa.**
- El empresario puede **verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador**, a través de reconocimientos médicos realizados por personal médico de la empresa.

