

LA RELACIÓN LABORAL

Lara Bendaña García





ÍNDICE:

1. El derecho del trabajo y sus normas
 - 1.1. Ordenación jerárquica de las normas
 - 1.2. Principios de aplicación de las normas laborales
2. La administración laboral
3. La relación laboral
 - 3.1. Características de la relación laboral
 - 3.2. Las relaciones NO laborales o excluidas.
 - 3.3. Las relaciones especiales
4. Derechos y deberes de los trabajadores de forma individual

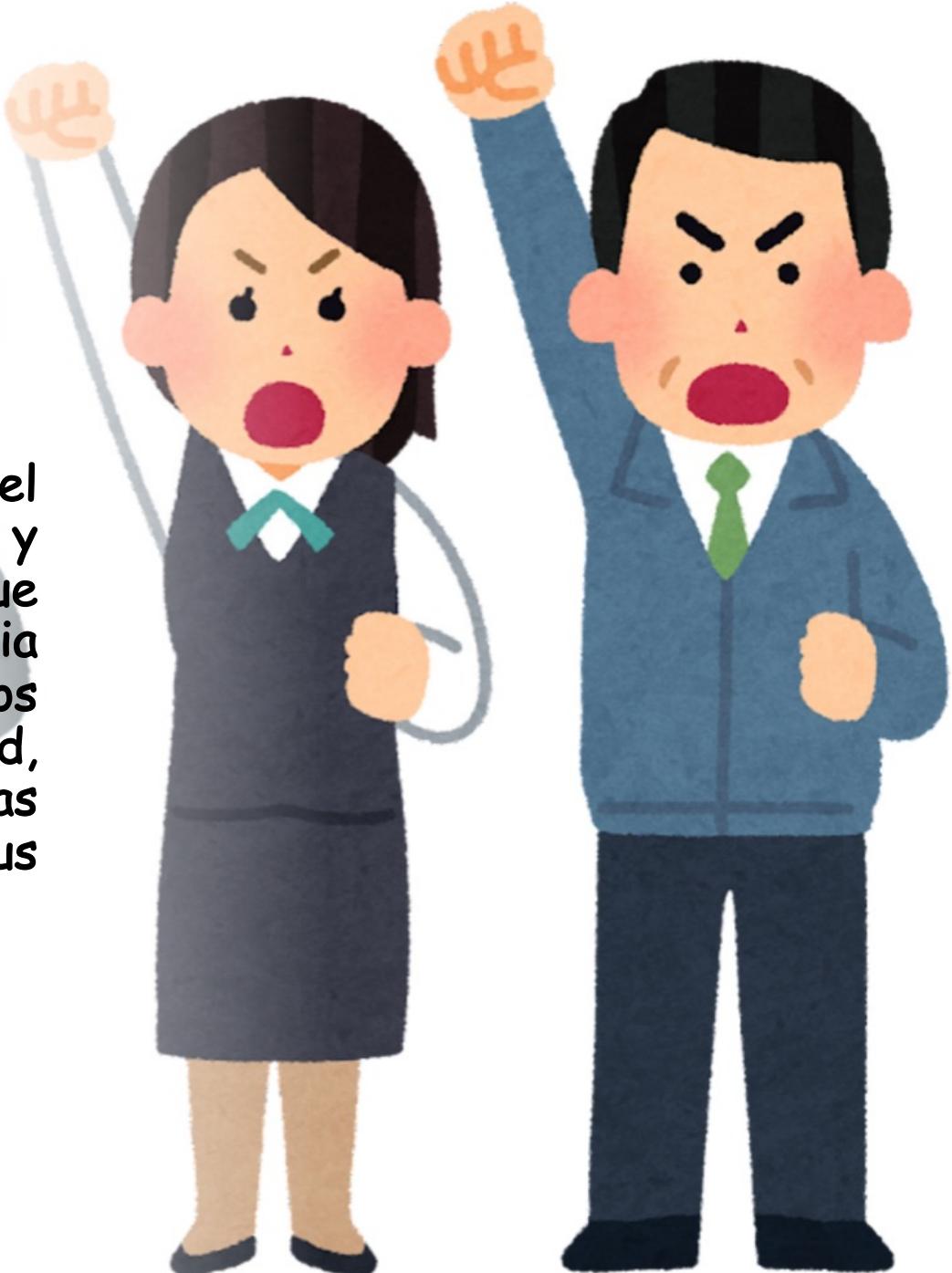


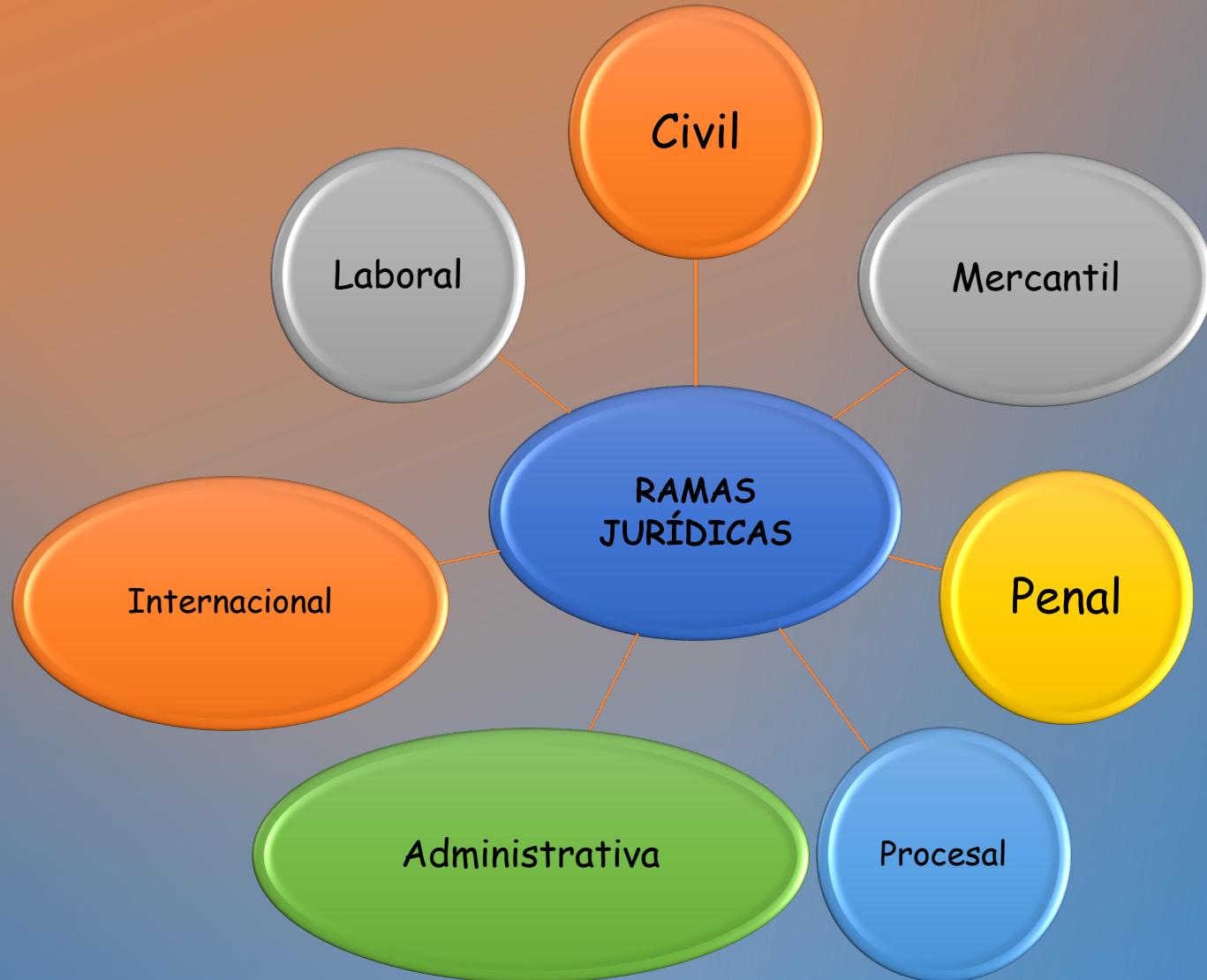
ÍNDICE:

5. Los derechos colectivos de las personas trabajadoras
 - 5.1. La libertad sindical
 - 5.2. Los sindicatos.
 - 5.3. La representación unitaria
 - 5.4. La representación sindical
 - 5.5. El derecho de la reunión de las personas trabajadoras; la asamblea
 - 5.6. La negociación colectiva
 - 5.7. El conflicto laboral, la huelga y el cierre de la patronal
6. Poderes del empresario

1. EL DERECHO DE TRABAJO Y SUS NORMAS

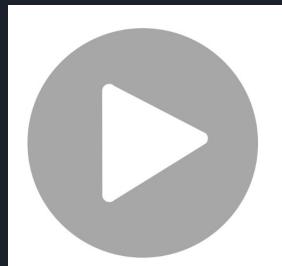
El derecho engloba el conjunto de normas y principios jurídicos que hacen posible la convivencia pacífica entre los miembros de una comunidad, ordenando las reglas de las relaciones humanas en sus diferentes ámbitos.







El Derecho del Trabajo comprende el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre trabajadores y empresarios, garantizando el poder equilibrando entre ambas partes.



Los orígenes del Derecho Laboral se remontan al siglo XIX. Se asocia a la época de la revolución industrial y a las duras condiciones en las que debía trabajar la incipiente clase obrera, el proletariado. Las presiones del movimiento obrero llevaron a los Estados a promulgar normas que protegiesen al proletario del poder ilimitado que tenía entonces los empresarios.

Esclavitud (Roma)

Significaba el derecho de propiedad de una persona sobre otra.

Servidumbre (Edad Media)

Consistía en el sometimiento del campesinado al señor a cambio de protección.

Trabajo gremial

Los aprendices aprendían un oficio de un maestro a cambio de alojamiento y manutención, hasta llegar a la categoría de oficial y, posteriormente, a la de maestro.

Trabajo asalariado, libre, dependiente y por cuenta ajena

1.1.

Ordenación jerárquica de las normas

A las relaciones laborales se les puede aplicar muchas normas jurídicas distintas. Para ordenarlas, se utiliza el principio de jerarquía normativa que las organiza en rangos. El principio de jerarquía normativa significa que las normas de menor rango no pueden contradecir las de mayor rango, y que las normas inferiores desarrollan las superiores.

FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO



1.2. Principios de aplicación de la norma

- **Principio de norma mínima:** las normas de rango superior establecen el contenido mínimo de las normas de rango inferior, las cuales no pueden empeorar las condiciones de trabajo establecidas en las de mayor rango, pero sí mejorarlas.
- **Norma más favorable:** si hay dos normas jurídicas aplicables a la relación laboral, en caso de conflicto, se aplicará la que en su conjunto sea más favorable para el trabajador.
- **Condición más beneficiosa:** el trabajador podrá seguir contando con los derechos adquiridos a título individual, aunque se apruebe después una norma que recoja condiciones menos beneficiosas.
- **Irrenunciabilidad de derechos:** el trabajador no puede renunciar legalmente a los derechos que le otorgan las normas laborales, porque se eliminaría protectora de estas normas.
- **In dubio pro-operario:** cuando los jueces dudan sobre la interpretación que haya que dar a una norma, se elegirá la más favorable al trabajador, por ser este la parte "débil" de la relación laboral.





2. LA ADMINISTRACIÓN LABORAL

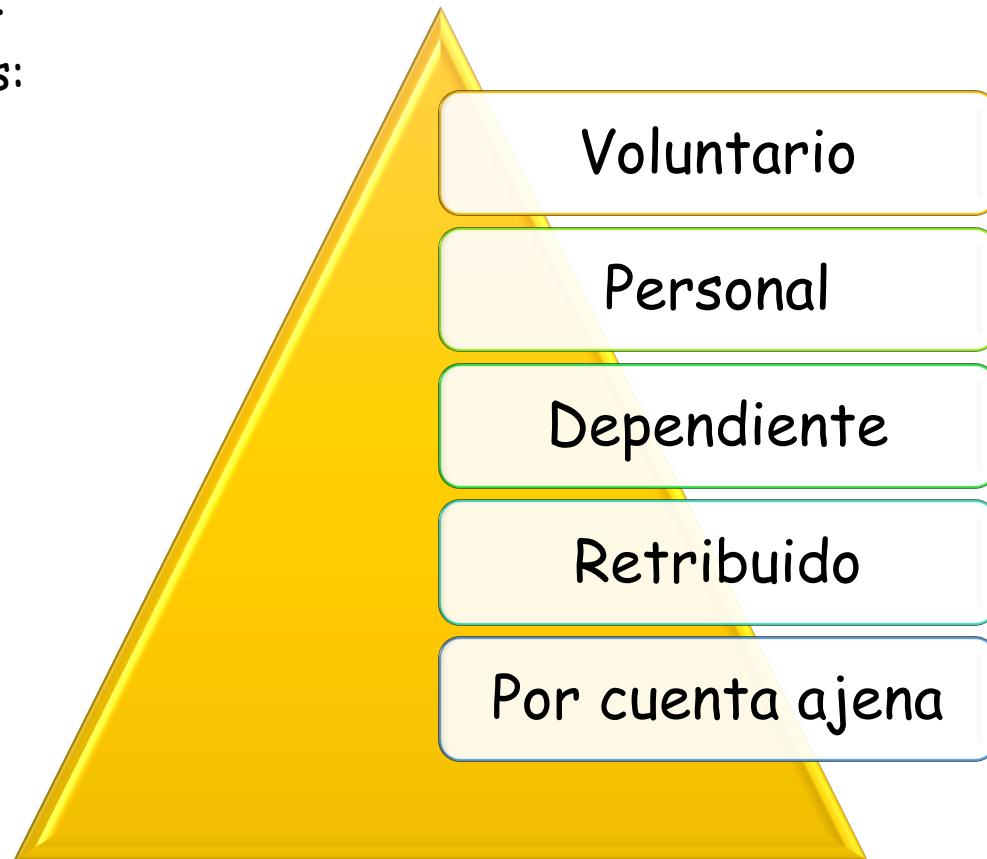
La Administración laboral está formada por todos los órganos de las Administraciones central y económica con competencias en materia de empleo.

- Ministerio de Empleo y Seguridad Social
- Consejerías de empleo de las Comunidades Autónomas
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- Servicio Público de Empleo Estatal

3. LA RELACIÓN LABORAL

En la relación laboral, un trabajador voluntariamente presta servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y dirección del empresario.

Existen 5 características:



3.1. Las relaciones NO laborales o excluidas



La relación de servicio de los **funcionarios públicos**.

Su actividad se rige por el Estatuto Básico del Empleado Público.

Las **prestaciones personales obligatorias**.

Por ejemplo, formar parte de un jurado o de una mesa electoral, que son actividades obligatorias.

Los trabajos de **amistad, benevolencia o buena vecindad**.

Por ejemplo, trabajos de voluntariado en una ONG, deporte aficionado, intercambio en labores agrícolas, matanzas domésticas o colaboración en festejos populares. Estas actividades no conllevan remuneración.

Los **trabajos familiares**, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los lleven a cabo.

Afecta a parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que vivan con el empresario o empresaria, excepto los descendientes menores de treinta o mayores de treinta años con dificultad de inserción social, los cuales cotizarán en el Régimen General de la Seguridad Social, salvo para la prestación por desempleo.

El trabajo de personas **intermediarias o agentes comerciales**.

Cuando presten sus servicios en virtud de un contrato mercantil, siempre que asuman el riesgo de la actividad.

Los servicios de los miembros del **consejo de administración** de una sociedad (anónima, limitada, etc.).

Cuando no desempeñen otras funciones en la empresa.

Las labores de **transportistas por cuenta propia**.

Siempre que sean titulares de una autorización administrativa para efectuar, por un precio, servicios públicos con vehículo propio.

Trabajadores por cuenta propia.

Su actividad se rige por el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).

3.2. Las relaciones laborales especiales



Relaciones laborales especiales

- Personal de **alta dirección** (funciones de dirección y la gerencia de la empresa).
- Personal al servicio del **hogar familiar** (personas que prestan servicios para particulares en su domicilio).
- Personas recluidas en **instituciones penitenciarias**.
- **Deportistas profesionales**.
- **Artistas en espectáculos públicos**.
- **Agentes comerciales** cuya retribución consista en comisiones sobre las ventas.
- **Personas con discapacidad** en centros especiales de empleo (que solo contratan a estas personas).
- **Personal médico interno residente** (MIR) y otros que establezca la ley.



4. DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES



Derechos reconocidos en la Constitución en el Estatuto de los Trabajadores.

Derechos individuales	Ocupación efectiva del puesto de trabajo	La empresa está obligada a no obstaculizar las obligaciones de la persona trabajadora, a darle funciones propias de su grupo profesional y los medios para desarrollar su actividad.
	Libre elección de profesión u oficio	Las personas pueden desarrollar el trabajo que consideren, siempre dentro de sus posibilidades y los requisitos legales que existen para poder ejercerlos.
	Promoción y formación profesional en el trabajo	Es el derecho al ascenso y a la adaptación de la jornada con el fin de asistir a cursos y obtener permisos para la realización de exámenes.
	Integridad física y adecuada política de protección y seguridad	La empresa velará por la salud e integridad de las personas trabajadoras adoptando las oportunas medidas de seguridad y salud en el trabajo.
	Derecho a la desconexión digital	Las personas tienen derecho a la desconexión digital cuando termina su jornada laboral.
	Respeto a la intimidad y protección frente a las ofensas verbales, físicas o sexuales	No se permiten intromisiones de la empresa en la vida privada de los empleados y empleadas. Este derecho se extiende al uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador y comprende también la protección frente a ofensas verbales y sexuales por parte de la empresa.
	Percepción puntual del salario	El salario pactado se percibirá con la periodicidad acordada, nunca superior a un mes.
	Ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo	El personal podrá reclamar judicialmente el respeto a los derechos derivados de su contrato de trabajo.
	Igualdad y no discriminación	Las personas trabajadoras no pueden ser discriminadas por razón de edad, sexo, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas y políticas o afiliación a un sindicato.
	Derecho de resistencia	Sus principales manifestaciones se encuentran en las órdenes ilegales de la empresa y aquellas que ponen en peligro la vida y la integridad física de la persona.
	Otros que se deriven del contrato de trabajo	Toda persona tiene derecho al descanso diario, semanal y anual, a la jornada de trabajo y retribución pactada, etc.

Deberes reconocidos en la Constitución en el Estatuto de los Trabajadores.

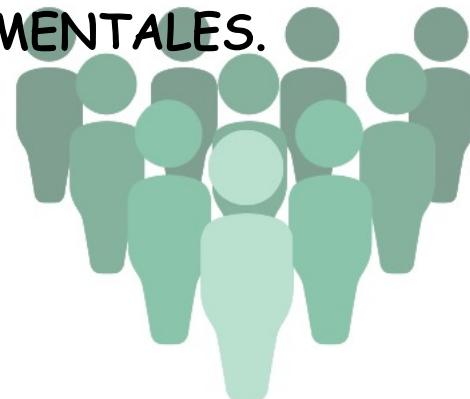
Obligaciones de la persona trabajadora en la relación laboral	Cumplir las obligaciones del puesto de trabajo	El personal deberá desempeñar las tareas del puesto para el que ha sido contratado con la diligencia exigida a cualquier profesional.
	Observar las medidas de prevención de riesgos laborales	Cada persona trabajadora debe velar por su seguridad y salud en el trabajo mediante el cumplimiento de las medidas de prevención y protección.
	Cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa	Se deben acatar las órdenes de la empresa, ya que se trata de un trabajo subordinado, salvo en los casos en que se reconozca el derecho a la resistencia.
	Contribuir a la mejora de la productividad en la empresa	El personal está obligado a colaborar con la empresa, para que su trabajo sea lo más productivo posible.
	No competir con la actividad de la empresa	Se prohíbe la competencia desleal con la empresa, la aceptación de sobornos y la divulgación de secretos.
	Las que se deriven del contrato	Se deben cumplir los pactos establecidos (permanencia, confidencialidad, etc.).



5. LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Derechos colectivos	Libertad sindical	La persona trabajadora tiene la libertad de afiliarse o no a un sindicato.
	Información, participación y consulta en la empresa	Se ejerce a través de los representantes de la plantilla (comité de empresa y delegado o delegada de personal); por ejemplo, en los despidos colectivos.
	Negociación colectiva	La representación de las personas trabajadoras y de las empresas establecerá, a través de la negociación colectiva, las condiciones de trabajo.
	Adopción de medidas de conflicto colectivo	Para defender sus intereses, el personal puede adoptar medidas de conflicto colectivo (manifestaciones, encierros, ejercicio del derecho de huelga o cierre patronal, entre otros).
	Reunión	El personal de la empresa puede reunirse en asamblea.
	Huelga	Es una forma de protesta cuyos participantes se abstienen de realizar el trabajo habitual para presionar a la empresa con el fin de que acepte sus reivindicaciones laborales.

La libertad sindical y la huelga son derechos FUNDAMENTALES.



5.1. La libertad sindical



La Revolución Industrial supuso el surgimiento del movimiento obrero.

La libertad sindical en España es un derecho fundamental de las personas, reconocido en el artículo 28 de la Constitución de 1978, que establece que todas tienen derecho a sindicarse libremente.

Contenido de la libertad sindical	<ul style="list-style-type: none">• La persona trabajadora tiene derecho a afiliarse al sindicato que elija.• Nadie puede ser obligado a afiliarse a un sindicato, ni a que se desafilie.• Existe el derecho a fundar sindicatos.
Pueden ejercer el derecho a libre sindicación	<ul style="list-style-type: none">• Personas trabajadoras por cuenta ajena (asalariadas y funcionariado).• Personas trabajadoras desempleadas y jubiladas.• Personas trabajadoras por cuenta propia que no tengan personal a su cargo.• La policía nacional, autonómica y municipal, de acuerdo con su normativa específica.
No tienen derecho a sindicarse	<ul style="list-style-type: none">• Miembros de la judicatura y la fiscalía, mientras estén en activo.• Los integrantes de las Fuerzas y Cuerpos de seguridad sometidos a disciplina militar (Guardia Civil y Fuerzas Armadas).

5.2. Los sindicatos

Un sindicato se puede definir como la asociación permanente de personas trabajadoras que ejercen cierta actividad profesional para la representación y mejorar de sus intereses profesionales y de sus condiciones de vida.



Funciones de los sindicatos	Organización de los sindicatos
<ul style="list-style-type: none">• Negocian los convenios colectivos.• Promueven elecciones para delegados de personal y comités de empresa.• Representan a los trabajadores ante las Administraciones públicas aquellos que son más representativos.	<p>Por actividades o ramas de producción; por ejemplo, enseñanza, metal, transportes, sanidad, comercio, entre otros.</p> <p>Por ámbitos territoriales: estatal, autonómico, provincial, interprovincial, regional, local, de empresa y de centro de trabajo.</p>

5.3. La representación unitaria



Una de las maneras de desarrollar la participación de las personas trabajadoras en la empresa es la representación unitaria. Esta la constituyen los delegados y delegadas de personal y los comités de empresa, que representan a todas las personas trabajadoras de la empresa, con independencia de si están afiliadas a un sindicato o no.

Delegados de personal	Son los representantes de las personas trabajadoras en aquellas empresas o centros de trabajo cuyo número de personas sea superior a diez e inferior a cincuenta. En las empresas con plantillas de entre seis y diez personas trabajadoras se puede elegir un delegado de personal. Para ello es necesario que la plantilla de la empresa, reunida en asamblea, lo decida por mayoría. Se eligen por votación personal, directa, libre y secreta. Su mandato dura cuatro años.
Comité de empresa	Es el órgano de representación colegiado de la plantilla en las empresas o centros de trabajo cuyo número de personas sea de cincuenta o más. El número de miembros del comité de empresa dependerá del número de personas trabajadoras, según figura en la Tabla 10.12.
Funciones	<ul style="list-style-type: none">• Vigilar el cumplimiento de las normas laborales y de las condiciones de seguridad y salud.• Recibir información sobre la situación económica y de empleo, el absentismo laboral, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad entre hombres y mujeres, y las reglas de los algoritmos y sistemas de inteligencia artificial que se usan para la toma de decisiones.• Emitir informes en caso de expedientes de regulación de empleo, reducciones de jornada, planes de formación, etc.
Garantías en el ejercicio de sus funciones	<ul style="list-style-type: none">• Tienen prioridad de permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas (despido colectivo).• No pueden ser despedidos ni sancionados por acciones realizadas en el ejercicio de su representación durante el periodo de desarrollo de sus funciones ni durante el año siguiente.• Pueden expresar libremente sus opiniones en materias concernientes a su representación.• Tienen derecho a la apertura de expediente contradictorio previo a cualquier sanción por faltas graves o muy graves.• Disponen de un número de horas semanales retribuidas para el ejercicio de sus funciones (Tabla 10.10).

Número de integrantes

Delegados y delegadas de personal	
Personas trabajadoras de la empresa	Delegados y delegadas
De 6 a 10	1 (opcional)
De 11 a 30	1
De 31 a 49	3

Comité de empresa	
Personas trabajadoras de la empresa	Integrantes del comité
De 50 a 100	5
De 101 a 250	9
De 251 a 500	13
De 501 a 750	17
De 751 a 1000	21
De 1001 en adelante	2 por cada 1000 o fracción (con un máximo de 75)

Horas de crédito sindical

Trabajadores	Horas al mes
Hasta 100	15
De 101 a 250	20
De 251 a 500	30
De 501 a 750	35
De 751 a 1000	35

