

UNIDAD 5

La Relación Laboral

CARMEN JUAN RODRIGUEZ





Contenido d e la u n i d a d

1. La relación laboral y el Derecho laboral
2. Legislación laboral
3. Los derechos y deberes del trabajador y empresario
4. La representación de los trabajadores en la empresa
5. La negociación colectiva
6. Medidas de solución a los conflictos colectivos



1. LA RELACIÓN LABORAL Y EL DERECHO LABORAL

El trabajo conlleva una relación entre quién lo desempeña y para quién se realiza. Distinguimos:

1. Relación Laboral
2. Relación Laboral Especial
3. Relación No Laboral



1.1. LA RELACIÓN LABORAL

CARACTERÍSTICAS

PERSONAL → El trabajo lo desarrolla el propio trabajador.

VOLUNTARIO → No se puede obligar a nadie a trabajar.

POR CUENTA AJENA → Que la producción de ese bien o servicio sea para otra persona, para el empresario y no para el trabajador.

RETRIBUÍDO → Que el trabajador reciba una contraprestación, un salario a cambio

DEPENDIENTE → La persona trabajadora está bajo el poder de dirección del empresario.



1.2 LAS RELACIONES LABORALES ESPECIALES

--> Tienen las características de la relación laboral con una regulación específica.

- Los deportistas profesionales
- Personas con discapacidad en centros especiales de empleo
 - Personal de alta dirección
 - Servicio del hogar familiar
- Relación Laboral Especial de los artistas
- Representantes de comercio que no asumen el riesgo de las operaciones que realizan
 - Estibadores Portuarios
- Trabajo de penados en Instituciones Penitenciarias
 - Menores internados
- Abogados que presten servicios en despachos individuales o colectivos
- Residentes para la formación de especialistas en Ciencia de la Salud.

1.3. RELACIONES NO LABORALES

PERSONAL FUNCIONARIO Y ESTATAL	Regulados por el Estatuto de la Función Pública
PRESTACIONES PERSONALES OBLIGATORIAS	Trabajos en beneficio de la comunidad Trabajos de colaboración social Obras de competencia municipal Prestaciones caso grave riesgo, calamidad publica o catástrofe
CONSEJEROS Y ADMINISTRADORES DE SOCIEDADES	Solo cometidos inherentes al cargo
TRABAJOS A TITULO DE AMISTAD, BENEVOLENCIA O BUENA VECINDAD	Voluntariado
	Contrato de agencia que es un contrato mercantil y no laboral.
TRANSPORTISTAS CON VEHICULOS COMERCIALES DE SERVICIO PUBLICO	Con autorizaciones administrativas
AUTÓNOMOS	Trabajan por cuenta propia



RELACIONES NO LABORALES

INTERMEDIACIÓN MERCANTIL CON ASUNCIÓN DE RIESGO	Contrato de agencia que es un contrato mercantil y no laboral.
TRANSPORTISTAS CON VEHICULOS COMERCIALES DE SERVICIO PUBLICO	Con autorizaciones administrativas
AUTÓNOMOS	Trabajan por cuenta propia



2. LEGISLACIÓN LABORAL.

2.1. FUENTES DEL DERECHO LABORAL

Reglamentos, Directivas y Decisiones de la Unión Europea	Tienen primacía sobre las normas españolas. Ejemplos sería el Reglamento de libre circulación de trabajadores en UE
Constitución Española	Norma suprema
Tratados y Convenios Internacionales	La OIT que dicta convenios y recomendaciones para mejorar las condiciones de trabajo



2.1. FUENTES DEL DERECHO LABORAL

Normas con rango de Ley: Ley Orgánica y ley ordinaria Real Decreto Ley y Decreto Legislativo.	Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores Ley de Prevención de Riesgos Laborales
Reglamentos	Desarrollan leyes como por ejemplo la regulación del salario mínimo interprofesional
Convenios Colectivos	El convenio del metal
Contrato de trabajo	Condiciones laborales del trabajador en particular
Usos y Costumbres laborales	Ejemplo el salario se paga en lugar y fecha pactado, de no ser así, según la costumbre



2.1. PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES

DE NORMA MINIMA	Las normas de rango superior establecen el contenido mínimo. Nunca se puede empeorar por una norma inferior
DE NORMA MÁS FAVORABLE	Siempre se aplicará la norma más favorable en su conjunto para el trabajador
DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS	No se puede renunciar a derechos reconocidos en las normas
DE CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA	El trabajador conservará los beneficios concedidos de forma unilateral, salvo que una norma aprobada posteriormente establezca otros más favorables
IN DUBIO PRO OPERARIO	Los tribunales a la hora de interpretar una norma aplicaran la más beneficiosa al trabajador.



3. LOS DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR Y EMPRESARIO

Derechos básicos de los trabajadores.

Artículo 4 E.T



Trabajo y libre elección de la profesión u oficio

Libre sindicación

Negociación colectiva

Adopción de medidas de conflicto colectivo

Reunión

Huelga

Información, participación y consulta en la empresa

Derechos derivados de su relación con el trabajo. Artículo 4 E.T



Ocupación efectiva

Promoción y Formación Profesional en el trabajo

No discriminación directa o indirecta

Integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales

Respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad

A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida

Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo

A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo

DEBERES DE LOS TRABAJADORES

“

CUMPLIR CON LAS
OBLIGACIONES CONCRETAS DE
SU PUESTO DE TRABAJO

“

OBSERVAR LAS MEDIDAS DE
PREVENCIÓN DE
RIESGOSLABORALES

“

CUMPLIR LAS ÓRDENES
E INSTRUCCIONES DEL
EMPRESARIO

”

”

NO CONCURRIR CON LA
ACTIVIDAD DE LA
EMPRESA

”

CONTRIBUIR A LA
MEJORA
DE LA PRODUCTIVIDAD

”

”

”

CUANTOS DEBERES
SE DERIVEN DE LOS
RESPECTIVOS CONTRATOS
DE TRABAJO

”



POTESTADES Y DEBERES DEL EMPRESARIO

Poder de dirección:

Ordinario: Organización de la empresa y Dictar órdenes e instrucciones

Extraordinario:

Posibilidad de variar de forma

Unilateral las características de la relación laboral



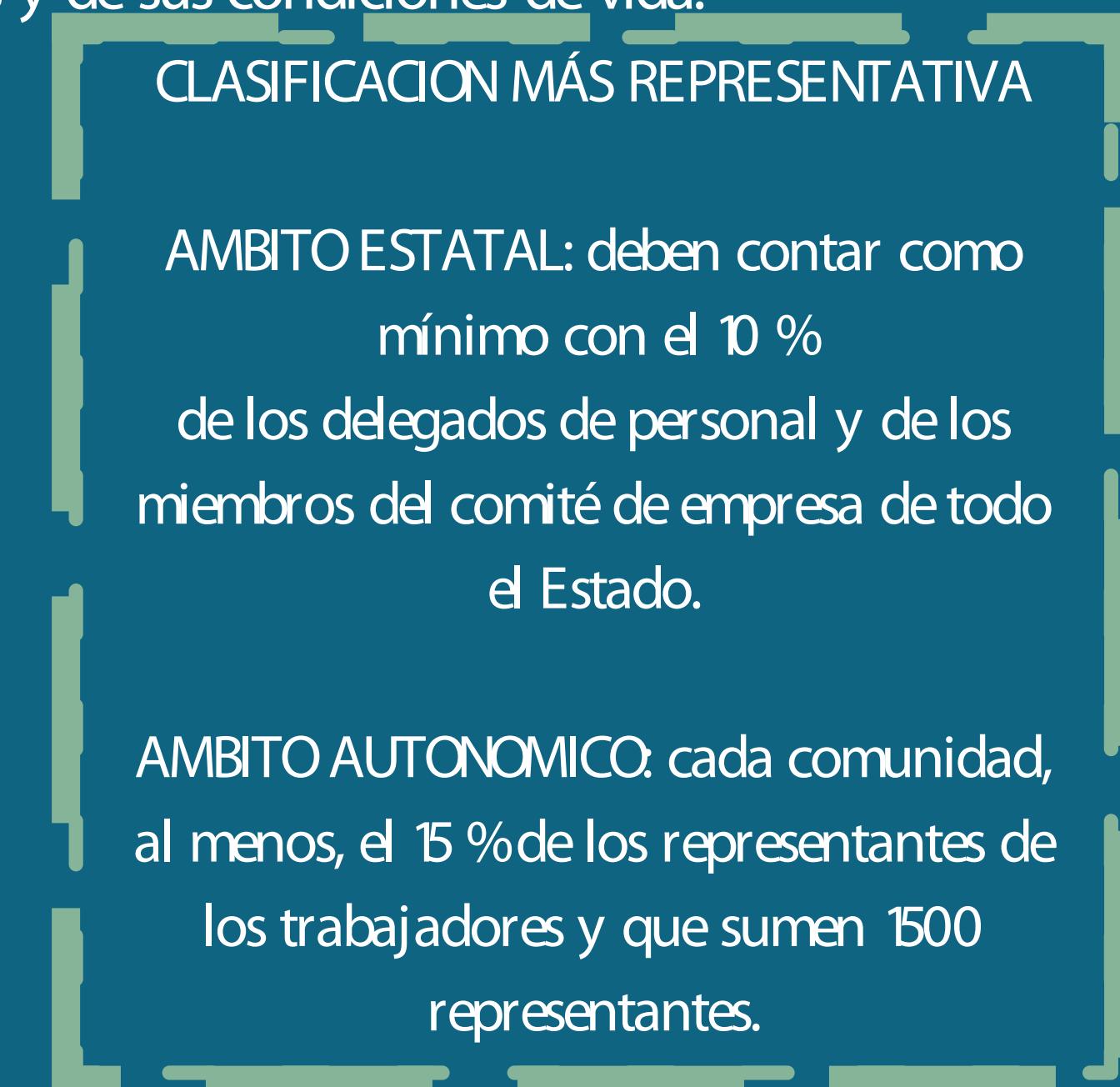
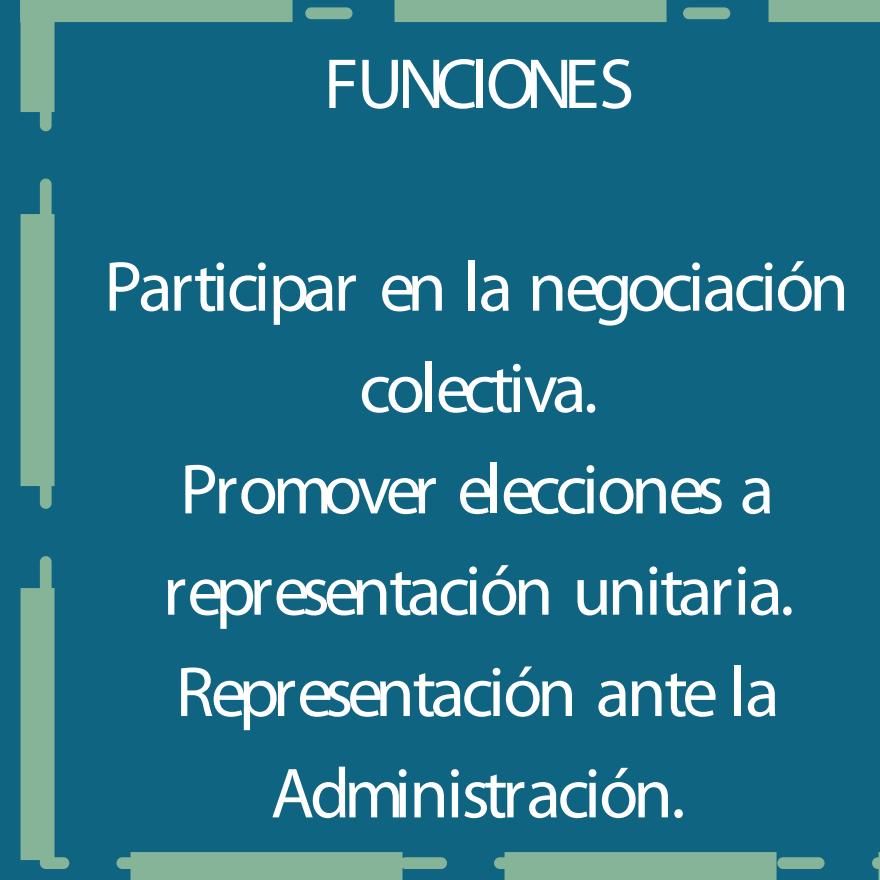
Poder de vigilancia y control:
Vigilar que cumplen o no sus obligaciones
con una serie de controles, siempre
respetando la dignidad

Poder disciplinario
sancionar el incumplimiento del trabajador.

Se le imponen dos límites:
No se puede imponer una multa de haber
No reducir periodos de descanso

4. LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

Sindicato es una asociación permanente de personas que ejercen cierta actividad profesional para la representación y mejora de sus intereses profesionales y de sus condiciones de vida.



Representación unitaria en la empresa

Plantilla Empresa.	Delegados
Entre 6 y 10	1 (decidido por mayoría)
Hasta 30	1
De 31 a 49	3



Plantilla Empresa.	Miembros 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 más por cada 1000 o fracción (máximo 75)

Competencias y Garantías de los representantes de los trabajadores.

COMPETENCIAS	GARANTÍAS
<p>Recibir información sobre la evolución del sector al que pertenece la empresarial</p> <p>Conocer la situación económica de la empresarial</p> <p>Ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas laborales y condiciones de seguridad</p> <p>Emitir informes con carácter previo a las decisiones del empresario</p> <p>Negociar los convenios colectivos</p>	<p>Apertura de expediente contradictorio en caso de que la empresa pretenda sancionarles por faltas graves o muy graves.</p> <p>Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores</p> <p>No ser despedido ni sancionado por acciones en el ejercicio de su representación durante el periodo de desarrollo de sus funciones ni durante el año siguiente.</p> <p>Expresar con libertad sus opiniones en materias relativas a su representación</p> <p>Disponer de un número de horas semanales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.</p>



5. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ES UN DERECHO DE LOS TRABAJADORES
Y SUS REPRESENTANTES

5.1 El Convenio Colectivo

Será un acuerdo o pacto entre trabajadores y empresarios, en el que se fijan las condiciones que han de regir las relaciones laborales dentro de su ámbito de aplicación.

Tiene un contenido normativo ya que es fuente del Derecho y un contenido obligacional, puesto que su cumplimiento es obligatorio entre las partes firmantes.



PERSONAL	Obligan a todos los empresarios y trabajadores de la rama profesional o sector económico de las Empresas que negocian el convenio
TERRITORIAL	Extensión geográfica: nacional, autonómico, provincial y local
FUNCIONAL	Actividades empresariales a los que se aplica
TEMPORAL	Período de tiempo en que se aplica o está vigente. Se prorroga de año en año si no hay denuncia expresa de las partes.

6.2 Medidas de solución a los conflictos colectivos.



HUELGA



Derecho fundamental que consiste en la suspensión colectiva del trabajo por iniciativa de una pluralidad de trabajadores.

PREAVISO	Por escrito con cinco días de antelación al empresario y a la autoridad laboral en el que se harán constar los motivos de la huelga.
COMITÉ DE HUELGA	Compuesto por los representantes de los trabajadores que tiene la obligación de negociar con la empresa a fin de llegar a un acuerdo y de cuidar que transcurra dentro de los límites marcados por la ley
SERVICIOS MÍNIMOS	El comité de huelga vela por el cumplimiento de estos servicios mínimos



CIERRE PATRONAL

Será temporal por parte del empresario, para el caso de que haya una huelga u otra irregularidad colectiva y será una medida de presión frente a los trabajadores.

Está obligado a notificarlo a la autoridad laboral en el plazo de 12 horas y a proceder a la apertura del centro de trabajo tan pronto como haya desaparecido la circunstancia que lleva a tal cierre.

GRACIAS POR
SU
ATENCIÓN