

Unidad 2

Derecho del Trabajo



FOL


Francisco Flores

economiaflores@gmail.com

www.economiaflores.com

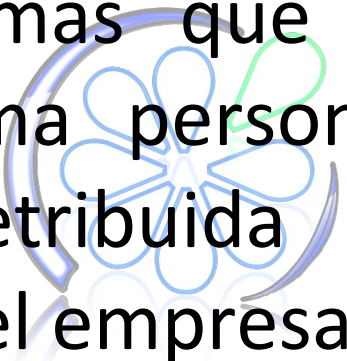


INDICE

1. Derecho del Trabajo
 2. La regulación de la relación laboral
 3. Derechos y deberes de los trabajadores/as
 4. Organismos públicos en materia laboral
- 

1. Derecho del Trabajo

El **Derecho del Trabajo o Derecho Laboral** es el conjunto de normas que regulan el trabajo prestado de forma personal, voluntaria, por cuenta ajena, retribuida y en relación de dependencia con el empresario.

A faint, stylized watermark logo is visible in the background of the text. It features a circular design with internal geometric patterns, possibly representing a flower or a gear, in shades of blue and green.

1. Derecho del Trabajo

La norma más importante de Derecho del Trabajo en nuestro país es el **Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET)**.



1. Derecho del Trabajo

Para estar regulada una actividad laboral por el Derecho del Trabajo, este debe ser:

CONCEPTO	DEFINICIÓN
Personal	El trabajador/a debe realizar el trabajo personalmente.
Voluntario	Libertad para elegir su trabajo de manera voluntaria y para ponerle fin.
Por cuenta ajena	El resultado del trabajo y los medios utilizados pertenecen al empresari@, y el trabajador/a no soporta las pérdidas ni percibe las ganancias.
Retribuido	No existe relación de trabajo si no existe una contraprestación.
Dependiente	El empresari@ organiza el trabajo y decide cuándo, dónde y cómo.

1. Derecho del Trabajo

No todos los trabajos son regulados por el Derecho Laboral de la misma manera.



1. Derecho del Trabajo

Relaciones laborales excluidas

1. Por falta de voluntariedad.

Prestaciones personales obligatorias.



Ejemplo: formar parte de un jurado en un juicio, de una mesa electoral...

1. Derecho del Trabajo

Relaciones laborales excluidas

2. Porque no son retribuidas.

Trabajos benévolos o amistosos.

Ejemplo: voluntariado en ONG, deporte amateur, becas...



1. Derecho del Trabajo

Relaciones laborales excluidas

2. Porque no son retribuidas.

Trabajos en negocios familiares.

Salvo que se demuestre que está contratado/a.



Se incluirán aquí parientes hasta segundo grado de consanguinidad que convivan con el empresario.

Excepción: Hijos menores de 30 años.

1. Derecho del Trabajo

Relaciones laborales excluidas

2. Porque no son retribuidas.

Trabajos en negocios familiares.

Ejemplo: Colaboro en un negocio de la familia como una farmacia, confitería...

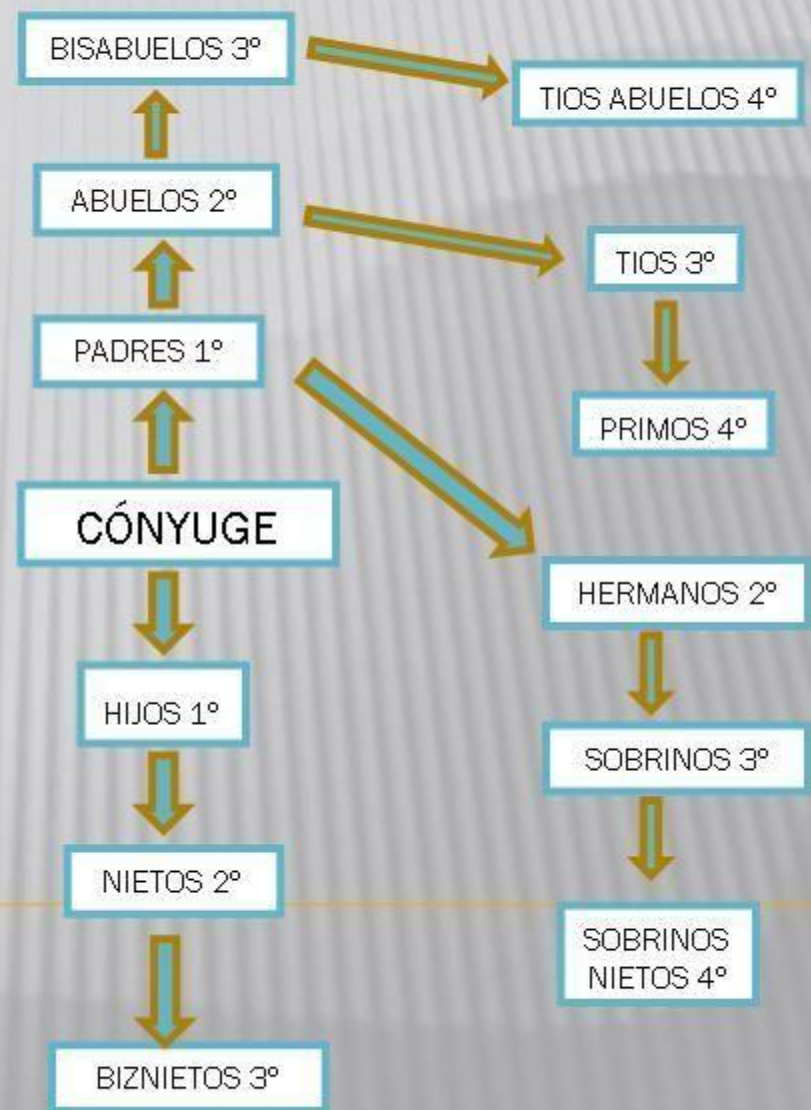


GRADOS DE PARENTESCO

CONSANGUINIDAD



AFINIDAD



1. Derecho del Trabajo

Relaciones laborales excluidas

3. Por falta de dependencia o ajenidad.

Intermediarios/as o agentes comerciales.

Prestan sus servicios en virtud de una relación o contrato mercantil, siempre que asuman el riesgo y ventura de la actividad.

Ejemplo: comercial de electrodomésticos.

1. Derecho del Trabajo

Relaciones laborales excluidas

3. Por falta de dependencia o ajenidad.

La actividad de consejero/a o miembro de un órgano de administración de una sociedad (SA, SL, etc.), siempre que no se desempeñen otras funciones.



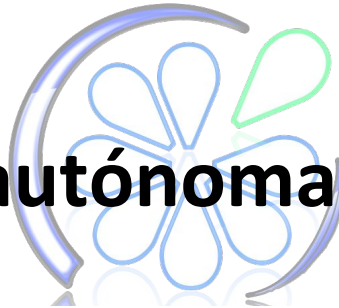
Ejemplo: Presidente de un equipo de fútbol.

1. Derecho del Trabajo

Relaciones laborales excluidas

3. Por falta de dependencia o ajenidad.

Los autónomos o autónomas.



1. Derecho del Trabajo

Relaciones laborales excluidas

3. Por falta de dependencia o ajenidad.

Los transportistas por cuenta propia titulares de autorización administrativa que efectúan por un precio o servicios públicos con vehículo propio.



1. Derecho del Trabajo

Relaciones laborales excluidas

4. Porque así lo establece la ley.

El trabajo desempeñado por determinados funcionarios públicos. Se rigen por el Estatuto Básico del Empleado Público.



1. Derecho del Trabajo

Relaciones laborales excluidas


Las anteriores relaciones están excluidas del Derecho del Trabajo, es decir no son consideradas relaciones laborales.

Normalmente tienen su propia legislación independiente.

1. Derecho del Trabajo


Relaciones laborales especiales

Son aquellas relaciones laborales reguladas en el Derecho del Trabajo que requieren regulación especial en alguna materia, como por ejemplo en salarios, vacaciones, horarios, turnos...



1. Derecho del Trabajo

Relaciones laborales especiales

1. Personal de alta dirección.
 2. Empleados al servicio del hogar familiar.
 3. Penados en las instituciones penitenciarias.
 4. Deportistas profesionales.
 5. Artistas en espectáculos públicos.
- 

1. Derecho del Trabajo

Relaciones laborales especiales

6. Los agentes comerciales que no asumen el riesgo y ventura. Su retribución suele fijarse en forma de comisiones sobre las ventas.
7. Personas con diversidad funcional en centros especiales de empleo.
8. Médicos internos residentes (MIR), abogados en despachos profesionales y otros que establezca la ley.

ACTIVIDAD 1

Indica si se dan los requisitos necesarios para hablar de relación laboral en los siguientes supuestos:

a) María y Marta trabajan como electricistas. Estudiaron juntas el Ciclo de Electricidad y, aprovechando algunas subvenciones, han creado su propia empresa. Sus ganancias dependen del trabajo que realizan al mes y se han dado de alta en la Seguridad Social como autónomas.

ACTIVIDAD 1

Indica si se dan los requisitos necesarios para hablar de relación laboral en los siguientes supuestos:

b) Santos trabaja como conductor de autobuses en la ruta 1 de Aranda de Duero. Su horario lo establece la empresa mensualmente y percibe una retribución de 1.200 €/mes


ACTIVIDAD 2

En un pequeño negocio familiar de fabricación de cerraduras trabaja Cristina con sus padres. Ella tiene 22 años y acaba de terminar sus estudios de Producción por Mecanizado. También trabajan con ellos otros dos torneros-fresadores y una alumna del ciclo que estudió Cristina y que está realizando el módulo de

Formación en el Centro de Trabajo. Señala en cuáles de los casos planteados no se dan las notas características para que exista actividad

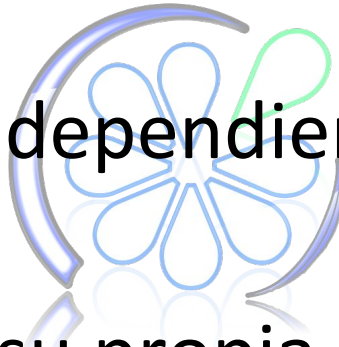
ACTIVIDAD 3

Clasifica las siguientes situaciones, identificando cuales están consideradas relaciones laborales (ET), si son especiales, o si están excluidas como relación laboral porque no cumplen los requisitos o porque lo establezca la ley.




ACTIVIDAD 3

1. Una profesora de una escuela pública.
2. La dueña de un taller de reparación de automóviles.
3. Un comercial independiente que solo trabaja a comisiones.
4. Un médico con su propia consulta.
5. Un camarero.
6. Una transportista a cuenta propia.



ACTIVIDAD 4

Clasifica las siguientes situaciones, identificando cuales están consideradas relaciones laborales (ET), si son especiales, o si están excluidas como relación laboral porque no cumplen los requisitos o porque lo establezca la ley.



ACTIVIDAD 4


- a) El trabajador voluntario de una ONG.
- b) La vendedora de una empresa.
- c) Un empleado del Hogar.
- d) Una médico con su propia consulta.
- e) El médico interno residente de un hospital.
- f) Persona con diversidad funcional que trabaja en una empresa.
- g) Una actriz profesional de teatro y cine.
- h) La dependiente de un supermercado.

2. La regulación de la relación laboral

La relación laboral que se crea entre un trabajador/a y un empresari@ y las distintas situaciones que de esta se puedan derivar están reguladas por el Derecho del Trabajo, que está formado por un conjunto de normas de muy distinto origen y naturaleza jurídica.

2. La regulación de la relación laboral

El principio de **jerarquía normativa** significa que las normas de mayor rango prevalecen sobre las de menor rango, y, a su vez, que las de menor rango no pueden contradecir lo dispuesto en las normas de rango superior.



2. La regulación de la relación laboral



2. La regulación de la relación laboral

En primer lugar vamos a ver las fuentes internas o nacionales de toda la legislación laboral.



2. La regulación de la relación laboral

La Constitución



2. La regulación de la relación laboral

Disposiciones legales y reglamentarias

Cortes Generales (poder legislativo)	Leyes orgánicas	Regulan las materias relativas al desarrollo de los derechos fundamentales y las libertades públicas, aprueban los Estatutos de Autonomía y la Ley General Electoral. Se aprueban por mayoría absoluta de votación. En el ámbito laboral, la libertad sindical y el derecho a la sindicación han sido regulados mediante la Ley Orgánica de Libertad Sindical, ya que afecta al ejercicio de los derechos fundamentales y las libertades públicas.
	Leyes ordinarias	Regulan aquellas materias no reservadas a las leyes orgánicas. Por ejemplo: la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
Gobierno (poder ejecutivo)	Decretos-leyes	En caso de extraordinaria y urgente necesidad, el Gobierno podrá dictar decretos-leyes, que no podrán afectar a materias propias de las leyes orgánicas. Se exige su convalidación por el Parlamento, en el plazo de 30 días, desde su aprobación.
	Decretos legislativos	Las Cortes Generales pueden delegar en el Gobierno la facultad de dictar normas jurídicas con rango de ley, que reciben el nombre de decretos legislativos y pueden ser dos tipos: a) Textos articulados. Desarrollan unas bases dadas por las Cortes Generales. b) Textos refundidos. Reúnen en un solo texto una serie de leyes dispersas que regulan la misma materia. Por ejemplo, el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
	Reglamentos	Son normas jurídicas de rango inferior a las leyes, dictadas por el Gobierno, los ministros u otros órganos con potestad reglamentaria, que desarrollan las leyes.

2. La regulación de la relación laboral

Los convenios colectivos

Los convenios colectivos son acuerdos libremente negociados entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios en los que se establecen las condiciones de trabajo y de productividad en un ámbito laboral para un periodo de tiempo.

2. La regulación de la relación laboral

El contrato de trabajo

Es un negocio jurídico entre el empresario y el trabajador en el que se pactan las condiciones de trabajo y la relación laboral, las cuales no pueden ser contrarias a lo establecido en las normas jurídicas y en los convenios colectivos.

2. La regulación de la relación laboral

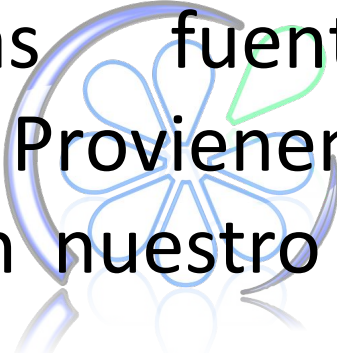
Los usos y costumbres locales y profesionales

Los usos y costumbres solo serán de aplicación cuando no haya una ley, un convenio o un contrato, o bien cuando la propia ley se refiera a ellos.

Los usos y costumbres deben ser exclusivamente de ámbito local y profesional, nunca algo generalizado.

2. La regulación de la relación laboral

Pasamos a las fuentes externas o internacionales. Proviene de normativa internacional, y en nuestro caso muchas de la Unión Europea.



2. La regulación de la relación laboral

Los tratados internacionales

Los tratados internacionales válidamente celebrados por España pasan a formar parte del ordenamiento jurídico español una vez aprobados en las Cortes y publicados en el Boletín Oficial del Estado (BOE).

Estos tratados sólo son válidos si respetan lo dispuesto en la Constitución.

2. La regulación de la relación laboral

La organización internacional del trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).




Su finalidad es promover acciones internacionales para mejorar las condiciones de trabajo y el nivel de vida de los trabajadores/as

2. La regulación de la relación laboral

La organización internacional del trabajo

La actividad de la OIT se manifiesta mediante tres tipos de normas jurídicas: convenios, recomendaciones y resoluciones.




Solo los convenios son vinculantes una vez ratificados por las Cortes.

2. La regulación de la relación laboral

La Unión Europea


La Unión Europea (UE) es una organización constituida por diversos Estados europeos democráticos que se han comprometido a trabajar juntos en beneficio de la paz y la prosperidad.



2. La regulación de la relación laboral

La Unión Europea

La Unión Europea tiene entre sus fines principales elevar el nivel de vida de los trabajadores de los Estados miembros y equiparar las condiciones laborales en los distintos países.



Para llevar a cabo estos objetivos, cuenta con cinco instituciones.

2. La regulación de la relación laboral

La Unión Europea

Unión Europea	
Parlamento	Elegido por los ciudadanos de los Estados miembros.
Consejo	Representa a los Gobiernos de los Estados miembros.
Comisión	Es el órgano ejecutivo de la Unión, y representa y defiende los intereses de la Unión Europea en su conjunto.
Tribunal de Justicia	Garantiza el cumplimiento de las normas de la Unión Europea.
Tribunal de Cuentas	Efectúa el control del presupuesto de la Unión Europea.

2. La regulación de la relación laboral

La Unión Europea

El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea clasifica los actos legislativos en:

- ❑ Reglamentos.
- ❑ Directivas.
- ❑ Decisiones.
- ❑ Recomendaciones y dictámenes.



2. La regulación de la relación laboral

La Unión Europea


Libre circulación de
trabajadores

Condiciones de
trabajo armonizadas

Acceso a la función
pública

2. La regulación de la relación laboral

¿Conflicto?

- 1. Principio de norma mínima**
 - 2. Principio de norma más favorable**
 - 3. Principio de irrenunciabilidad de derechos**
 - 4. Principio de condición más beneficiosa**
 - 5. Principio in dubio pro operario**
- 

ACTIVIDAD 5

Una empresaria ofrece a un trabajador un contrato de trabajo en el que se establece que el tiempo de descanso que le corresponde no está considerado tiempo efectivo de trabajo, el trabajador acepta las condiciones sin saber que en el convenio colectivo de la empresa establece que los descansos computan como tiempo de trabajo.

¿Tiene derecho el empleado a exigir se le considere el tiempo de descanso como tiempo efectivo de trabajo? ¿Qué principio de aplicación de normas laborales debe aplicarse?

ACTIVIDAD 6

El derecho fundamental a la libertad sindical viene regulado en el artículo 28.1 de la Constitución Española y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

a) Lee lo que establece el artículo de la Constitución e indica a quién se podrá limitar este derecho.

b) Indica cuál de las dos normas es superior jerárquicamente y si sería posible que una ley orgánica limitara el ejercicio de este derecho a otras personas.

ACTIVIDAD 7

En el Tratado Fundacional de la Unión Europea se reconoce el derecho a la libre circulación de trabajadores de la Unión.

Señala si en alguna norma española se podría exigir algún requisito para poder trabajar en España.



ACTIVIDAD 8

La norma que regula el salario y sus garantías en nuestro país es el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Pero también se establece cada año, por real decreto, el salario mínimo interprofesional (SMI), y en los convenios colectivos se fijan las tablas salariales en su ámbito de aplicación.

¿De qué órganos provienen estas normas?

ACTIVIDAD 9

Héctor, de nacionalidad española, realizó el Grado Superior en Comercio Internacional hace dos años y no ha encontrado trabajo relacionado con los estudios cursados. Mario, compañero de estudios y de nacionalidad venezolana, se encuentra en la misma situación y ambos tienen la intención de buscar trabajo en Amberes (Bélgica), ciudad en la que viven y trabajan unos amigos y compañeros de estudios que les han comentado la posibilidad de encontrar trabajo allí.

Indica si necesitan algún tipo de autorización para trabajar en Amberes.

ACTIVIDAD 10

Ismael ha obtenido el Título de Técnico Superior en Automoción. A través del portal europeo de la movilidad profesional EURES ha visto una oferta para trabajar como mecánico en Alemania. Como no se indica el salario que se va a pagar, piensa que le podrían pagar menos que a los trabajadores alemanes.

¿Sería esto posible?

3. Derechos y Deberes

Derechos de los/as trabajadores/as

- Derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.
- Derecho a la libre sindicación**.
- Derecho a la negociación colectiva.
- Derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo.
- Derecho a la huelga.
- Derecho de reunión.
- Derecho de información, consulta y participación.

3. Derechos y Deberes

Derechos de los/as trabajadores/as (CONTRATO)

- ❖ Derecho a la ocupación efectiva.
- ❖ Derecho a la promoción y formación en el trabajo.
- ❖ Derecho a no ser discriminad@s directa o indirectamente.
- ❖ Derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo.

Sigue...

3. Derechos y Deberes

Derechos de los/as trabajadores/as (CONTRATO)

- ❖ Derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
- ❖ Derecho a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- ❖ Derecho al ejercicio individual de acciones derivadas de su contrato de trabajo.

3. Derechos y Deberes

Obligaciones de los/as trabajadores/as (CONTRATO)

- ❖ Cumplir las órdenes e instrucciones del empresari@ en el ejercicio regular de sus funciones directivas.
- ❖ Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
- ❖ Contribuir a la mejora de la productividad.
- ❖ No desarrollar actividades concurrentes con la empresa.

3. Derechos y Deberes

Obligaciones de los/as trabajadores/as (CONTRATO)

- ❖ Cumplir las órdenes e instrucciones del empresari@ en el ejercicio regular de sus funciones directivas.
- ❖ Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
- ❖ Contribuir a la mejora de la productividad.
- ❖ No desarrollar actividades concurrentes con la empresa.

3. Derechos y Deberes

Poder de la empresa

El empleado/a debe obedecer las instrucciones de la empresa salvo que sean peligrosas o ilegales.



En caso de desobediencia la empresa puede sancionar en aquellas infracciones tipificadas en el convenio colectivo.

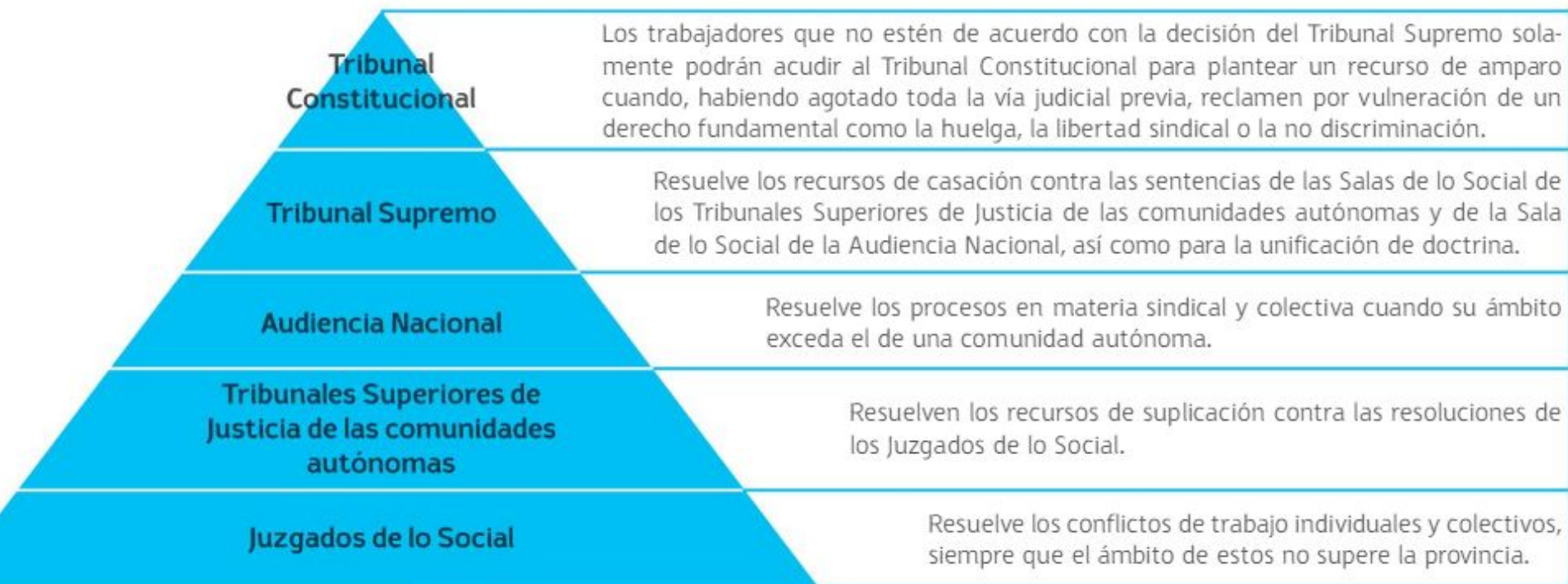
3. Derechos y Deberes

Poder de la empresa → Control

- Videovigilancia
- Registros
- Herramientas informáticas
- Reconocimiento médico



4. Organismos públicos en materia laboral



4. Organismos públicos en materia laboral



ACTIVIDAD 11

José Antonio fue despedido por motivos disciplinarios y, después de no llegar a ningún acuerdo en el servicio de mediación y de presentar la demanda en el Juzgado de lo Social, la sentencia de este ha desestimado su reclamación. Indica:

a) ¿A qué juzgado deberá dirigirse para recurrir la sentencia con la que no está de acuerdo?

¿Qué tipo de recurso debe plantearse contra las resoluciones de los Juzgados de lo Social?

b) En el hipotético caso de que el recurso fuera de nuevo desestimado, ¿ante qué órgano debería recurrir?

ACTIVIDAD 12

Una trabajadora lleva prestando desde hace un año sus servicios en una empresa, sin que, a pesar de las buenas palabras, esta haya tramitado su alta en la Seguridad Social. Un conocido le ha aconsejado que denuncie a la empresa ante la Inspección de Trabajo.

¿Pueden los trabajadores presentar denuncias en la Inspección de Trabajo?

ACTIVIDAD 13

Carlos, que trabaja como Técnico Superior en Diseño y Amueblamiento en una fábrica de muebles, ha recibido notificación de la empresa comunicándose su despido por faltas de asistencia. El trabajador no está de acuerdo con la media establecida por la empresa y quiere recurrirla. Necesita saber:

- a) ¿A qué juzgado tiene que dirigirse para reclamar contra la decisión de la empresa?
- b) ¿Tendrá que realizar algún trámite antes de acudir al juzgado?

Dudas

Fuentes

Formación y orientación laboral. Avanzado.

McGrwHill.

Estatuto de los Trabajadores.