

FOL

FlippaconFol.com 



La Relación Laboral y el Derecho al Trabajo

LA RELACIÓN LABORAL Y EL DERECHO LABORAL

Origen del Derecho laboral

La relación laboral. Requisitos

Fuentes del derecho laboral

Jerarquía normativa y principios de aplicación del Derecho laboral

Los derechos y deberes laborales

La jurisdicción social y la administración laboral

ORIGEN Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA

Rev. Industrial: surge el “proletario” que cede su fuerza de trabajo al empresario en dependencia y ajenidad, con condiciones durísimas (jornadas de 16h , trabajo infantil, bajos salarios, sin prevención ni seguro de accidentes y enfermedad...)

Reacción del Movimiento Obrero, duramente reprimido

Primeras normas (fin s.XIX-inicio s.XX) → límite de jornada, prohíbe trabajo infantil.

Tras la **IIGM**: mayor avance en de derechos laborales a cambio de Paz Social.

En España la Guerra Civil y la Dictadura rompe los avances de la II República

Hay que esperar a la **Constitución de 1978**, para fijar sus pilares:

- Los derechos laborales como Derechos Fundamentales
Reserva de ley y tutela del Estado, que limita la libertad del empresario
Autonomía colectiva, participación de los agentes sociales → Convenios Colectivos

Ámbito de
la Relación
Laboral

Voluntaria

Por Cuenta
Ajena

Remunerada

Personal

Dependiente

RELACIONES EXCLUIDAS

Faltan elementos necesarios para ser laboral

- Funcionarios Públicos
- Prestaciones Obligatorias
- Consejeros de Sociedades sin dependencia
- Trabajo amistoso, benévolo, buena vecindad
- Comisionistas con asunción de riesgo.
- Autónomos/as- TRADE
- Trabajos Familiares

RELACIONES LABORALES ESPECIALES

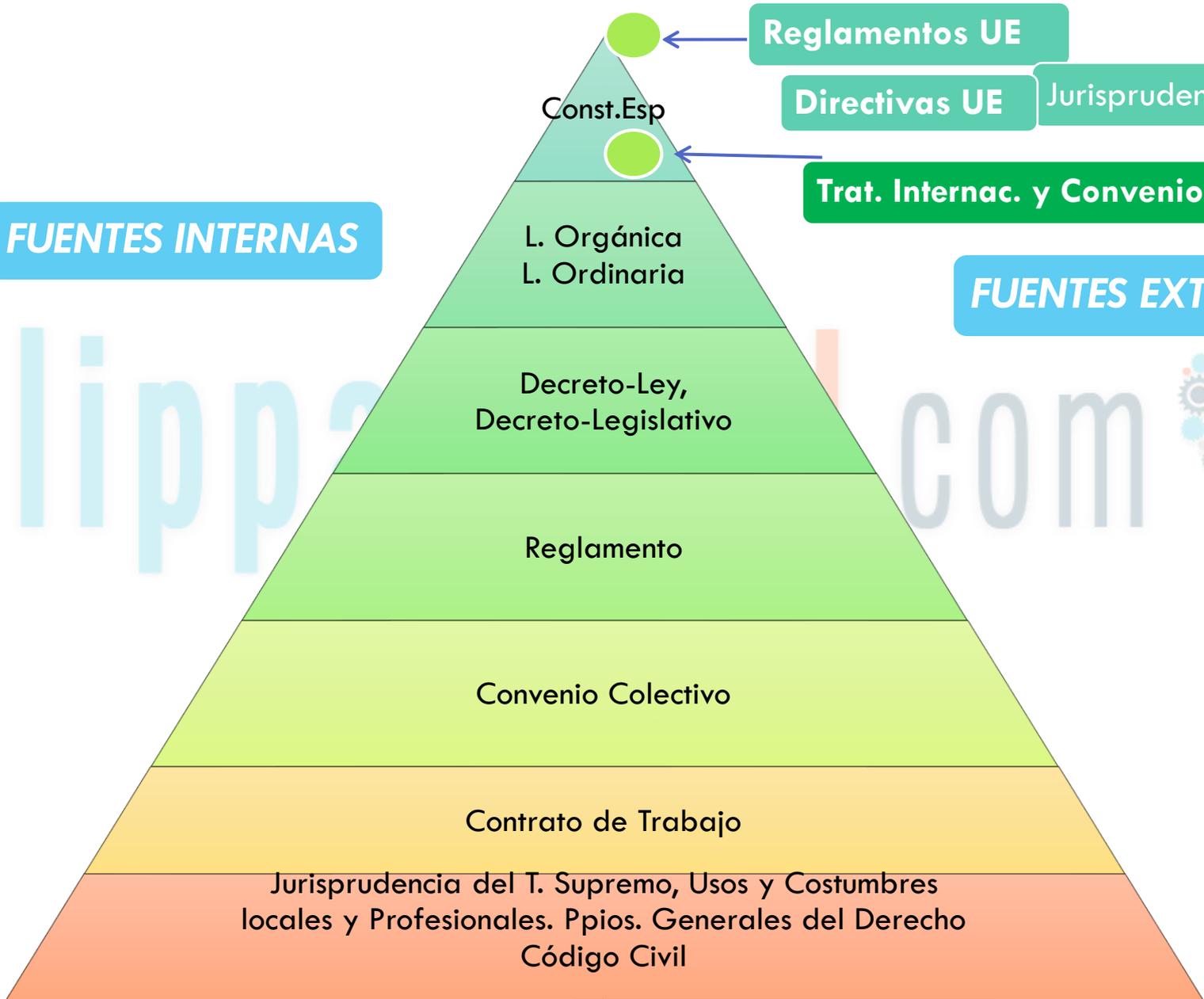
siendo relación laboral presenta diferencias

- Personal de alta dirección.
- Servicio del hogar familiar
- Penados en instituciones penitenciarias
- Deportistas profesionales
- Artistas en espectáculos Públicos
- Agentes mercantiles sin asumir riesgo.
- Centros especiales de empleo
- Menores en Centros internamiento.
- Residentes especialistas CC Salud
- Abogados en despacho de abogados.

FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

FUENTES INTERNAS

FUENTES EXTERNAS



Reglamentos UE

Directivas UE

Jurisprudencia TSJUE

Trat. Internac. y Convenios OIT

Const.Esp

L. Orgánica
L. Ordinaria

Decreto-Ley,
Decreto-Legislativo

Reglamento

Convenio Colectivo

Contrato de Trabajo

Jurisprudencia del T. Supremo, Usos y Costumbres
locales y Profesionales. Ppios. Generales del Derecho
Código Civil



PRINCIPIOS DE APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN

PRINCIPIO DE JERARQUÍA

PRINCIPIO DE ORDEN NORMATIVO

SE CORRIGEN POR

Principios de aplicación /interpretación del Derecho Laboral

Principio “ in dubio pro operario”
Principio de norma más favorable
Principio de condición más beneficiosa
Principio de norma mínima.
Irrenunciabilidad de derechos

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LA CONSTITUCIÓN

Derechos fundamentales (art.14- 28) que exigen *L. Orgánica*, y se protegen ante el T. Const. (*recurso de Amparo e inconstitucionalidad*) o en los tribunales ordinarios, que les dan *preferencia*.

- Derecho de huelga y asociación
- Sindicarse y fundar sindicatos
- Dignidad, honor e intimidad
- Igualdad y no discriminación
- A la vida e integridad física
- libertad de expresión información

Derechos y deberes: (30- 39): para su aplicación deben desarrollarse por Ley (ordinaria) y se puede recurrir su *inconstitucionalidad*

- Deber y derecho al trabajo, elección de profesión u oficio y a la promoción
- Salario suficiente, sin discriminación
- Negociación colectiva y medidas de Conflicto colectivo

Principios de la política social y económica (40-ss) son lo que les dicen a los jueces y a los Poderes Públicos lo que deberían cumplir.

- Equitativa *redistribución de la renta y pleno empleo*
- *Descanso, limitación de la jornada y vacaciones*
- *Sistema Público de Seguridad Social, protección del desempleo*

DERECHOS DERIVADOS DE LA RELACIÓN LABORAL (A.4. ET)

A la ocupación efectiva

A la promoción y formación profesional

A una adecuada política de seguridad e higiene

A la percepción puntual del salario

A no ser discriminado

A su integridad física

A la intimidad y respeto a la dignidad, incluida protección frente a ofensas verbales o frente al acoso sexual o por razón de sexo.

Al ejercicio de las acciones derivadas del contrato

Otros que se deriven del contrato de trabajo

Y recuerda que tus DERECHOS laborales son OBLIGACIONES para el EMPRESARIO

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Cumplir las obligaciones de su puesto con **buena fe y diligencia** (*fidelidad y secreto profesional, prohibición de soborno y del uso abusivo de poderes o del patrimonio* de la empresa, y cuidar su conservación.

No competir con el empresario para el que trabaja. (*hasta después de extinguir el contrato a cambio de compensación*)', se puede acordar pacto de **exclusividad** (con compensación). Si recibió especialización de la empresa puede exigir su permanencia,

Contribuir a la **mejora de la productividad**.

Observar las medidas de **seguridad e higiene**

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario, siempre que se refieran a la actividad laboral, no supongan un riesgo para la salud o integridad del trabajador y sean legales.

1) Poder de Dirección

- **PODER ORDINARIO:**
 - Organizar el trabajo y la empresa y dar órdenes e instrucciones de ámbito laboral
 - Controlar que se cumplen sus instrucciones, comprobar la veracidad de las bajas..
- **PODER EXTRAORDINARIO:** modificar condiciones de trabajo:
 - *No sustanciales:* aspectos no esenciales del contrato
 - *Sustanciales:* (salario, jornada, lugar, ..) por lo que la ley pone límites.

2) Poder disciplinario: Sancionar al trabajador por incumplir deberes

- **OJO, Limites:**
 - No se pueden aplicar *multas de haber ni reducir los descansos, pero si suspensión de empleo y sueldo.*
 - Debe comunicarse *por escrito* al trabajador (*1 año para reclamar*)
 - Plazo (prescripción): leves: 10 días; graves: 20, muy graves: 60 días desde que se conoció la falta o 6 meses desde su comisión

DEBERES: ejercer sus poderes con buena fe, cumplir la normativa laboral, y asegurar los **DERECHOS DEL TRABAJADOR**. No hacerlo, le podrá ocasionar multa económica, según gravedad, sin perjuicio de otra sanción en vía administrativa, civil y penal

¿QUIÉN CONTROLA LAS NORMAS Y LAS RELACIONES LABORALES?

La Administración Laboral. Órganos competentes en materia laboral

- **Administración Central** → **Ministerio de Trabajo**, del que dependen
 - Delegaciones provinciales: ahí se integra la **Inspección de trabajo**.
 - Organismos autónomos: **FOGASA, SEPE, SMCA, TGSS, INSST, ...**
- **Comunidades Autónomas** → **Consejería de Empleo**.
 - Delegaciones provinciales de empleo
 - SAE, Instituto Andaluz de Mediación, etc.



La jurisdicción Laboral (Jurisdicción social)

- Juzgado Provincial (demandas en primera instancia de ámbito provincial)
- Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (demandas de ámbito superior a la provincia y recursos en segunda instancia)
- Sala Social del Tribunal supremo: (demandas de ámbito superior a la Comunidad Autónoma y recursos en última instancia)

LA PIRÁMIDE JUDICIAL

