

ABRE EL OJO Y TE AHORRARÁS ENOJOS

REFRÁN



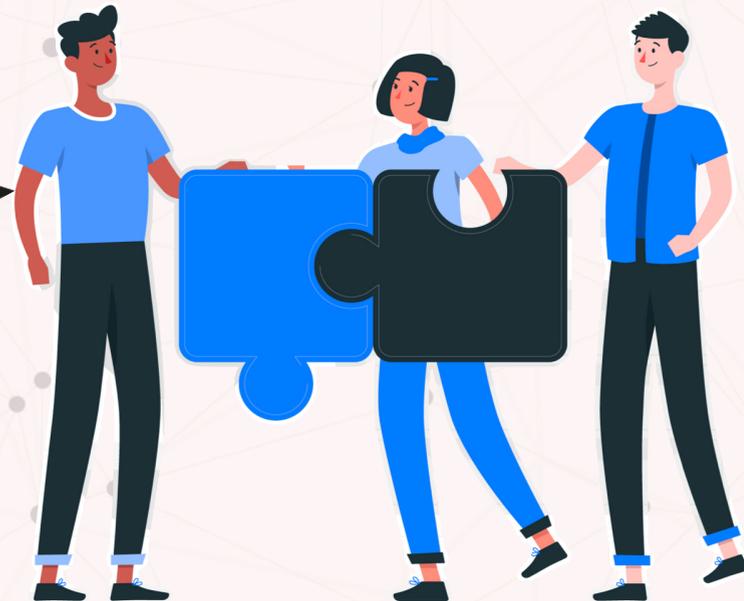
IFE | RA 3 (1/7)

- ¿Qué es una relación laboral?
- ¿Qué normas regulan la relación laboral?
- Derechos de la relación laboral.
- Obligaciones de la relación laboral.
- El Convenio Colectivo.

¿QUÉ ES UNA RELACIÓN LABORAL?



Para que exista una relación, obviamente, deben existir dos partes: la **persona que trabaja** (trabajador/a) y la **persona que contrata** (empresario/a). Pero para que exista una relación laboral se exige, además, que esta relación tenga estas características:



TIPOS DE EMPRESARIO/A

DEFINICIÓN

REQUISITOS



PERSONA FÍSICA

Realiza en nombre propio una actividad comercial, industrial o profesional.

- 1) Mayor de 18 años.
- 2) Libre disposición de los bienes.
 El menor de edad, ni aun emancipado o habilitado de mayor edad tendrá por ello la llamada capacidad mercantil, porque, aunque pueda regir su persona y bienes "como si fuera mayor", tiene restricciones para hacer actos "cotidianos" de la actividad propia del empresario/a. Por excepción al principio general, pueden adquirir la condición de empresario/a el menor de edad y el incapacitado que al amparo de lo prevenido en el artículo 5 del Código de Comercio continúen "por medio de sus guardadores el comercio que hubieren ejercido sus padres o sus causantes". La excepción está plenamente justificada por el principio de conservación de los establecimientos y empresas.

EMPRESAS O COMPAÑÍAS MERCANTILES

Constitución de un ente sujeto a derechos y obligaciones, independientes de las de sus miembros.

Debe estar constituida conforme a la ley e inscrita en el Registro correspondiente.

ETT

Contrata trabajadores/as para cederlos a otras empresas en las que trabajarán.

Debe estar constituida conforme a la ley y autorizada por la Administración.



TRABAJADOR/A

Es la persona física (humana) que se compromete a prestar servicios para un/a empresario/a.

REQUISITOS PARA TRABAJAR:

1) **Capacidad de obrar.** Podrán contratar aquellos que tengan plena capacidad de obrar.

2) **Edad:**

- Mayor de 18 años libremente.
- Mayores de 16 años emancipados/as.
- Mayor de 16 años con autorización de los padres o tutores legales.
- Menores de 16 años en espectáculos públicos, con autorización escrita de la autoridad laboral y los padres o tutores legales.
- No haber sido incapacitados por sentencia judicial para trabajar.

3) **Nacionalidad:**

- Extranjeros/as no comunitarios: tener permiso de trabajo y de residencia.



RELACIONES LABORALES



PERSONAL
Realizado por el propio trabajador/a



VOLUNTARIO
Libre consentimiento



RETRIBUIDO
A cambio de un salario



POR CUENTA AJENA
No asume riesgo



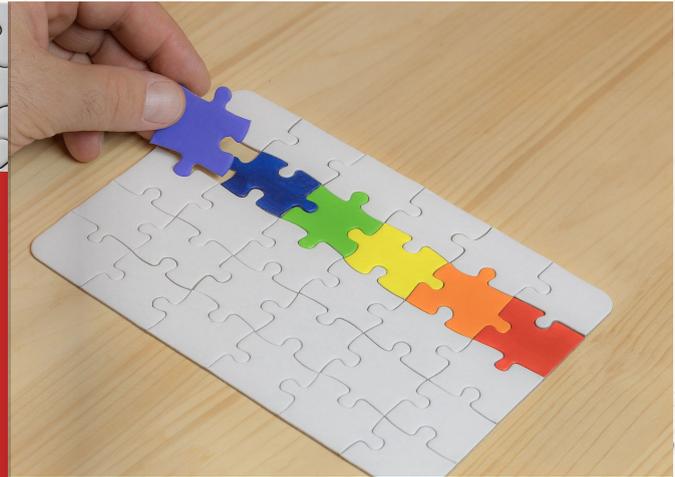
DEPENDIENTE
Asume las órdenes del empresari@

RELACIONES NO LABORALES

Supuestos:

- FALTA ALGUNA DE LAS CARACTERÍSTICAS QUE DEFINEN LA RELACIÓN LABORAL
- SE REGULA POR NORMAS DIFERENTES A LAS DEL DERECHO LABORAL

+ INFO



RELACIONES LABORALES ESPECIALES

POSEEN LAS CARACTERÍSTICAS QUE DEFINEN LA RELACIÓN LABORAL

POR SUS ESPECIALES CARACTERÍSTICAS, REQUIEREN UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA

+ INFO

TIPOS DE EMPRESARIO/A

DEFINICIÓN

REQUISITOS

PERSONA FÍSICA

Realiza en nombre propio una actividad comercial, industrial o profesional.

- 1) Mayor de 18 años.
- 2) Libre disposición de los bienes.
 El menor de edad, ni aun emancipado o habilitado de mayor edad tendrá por ello la llamada capacidad mercantil, porque, aunque pueda regir su persona y bienes "como si fuera mayor", tiene restricciones para hacer actos "cotidianos" de la actividad propia del empresario/a. Por excepción al principio general, pueden adquirir la condición de empresario/a el menor de edad y el incapacitado que al amparo de lo prevenido en el artículo 5 del Código de Comercio continúen "por medio de sus guardadores el comercio que hubieren ejercido sus padres o sus causantes". La excepción está plenamente justificada por el principio de conservación de los establecimientos y empresas.

EMPRESAS O COMPAÑÍAS MERCANTILES

Constitución de un ente sujeto a derechos y obligaciones, independientes de las de sus miembros.

Debe estar constituida conforme a la ley e inscrita en el Registro correspondiente.

ETT

Contrata trabajadores/as para cederlos a otras empresas en las que trabajarán.

Debe estar constituida conforme a la ley y autorizada por la Administración.

¿QUÉ NORMAS REGULAN LA RELACIÓN LABORAL?

(Que es de dónde vienen los derechos y obligaciones que tenemos las partes de una relación laboral)





NORMA MÍNIMA

La norma de **rango superior establece mínimos** que deben ser respetados por las normas de rango inferior. Ejemplo: el ET establece que como mínimo se tienen 30 días de vacaciones, que podrán ser mejorados por Convenio Colectivo o contrato; por este motivo, no se podría establecer en contrato 25 días de vacaciones, ya que incumpliría la norma mínima.

NORMA MÁS FAVORABLE

Si existen **dos o más normas aplicables** a la relación laboral, se aplicará la más favorable para el trabajador/a, apreciada en su conjunto y en cómputo anual. Ejemplo: el Estatuto de los Trabajadores (ET) otorga 30 días de vacaciones anuales. Si un Convenio Colectivo diera 35 días, aunque el ET tenga mayor rango jerárquico, se aplicará el Convenio Colectivo por ser más favorable al trabajador/a.

CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

El trabajador/a que tuviera **condiciones particulares** más beneficiosas tendría derecho a ellas, aunque después se aprobase una norma que empeorara las condiciones. En este caso se da la siguiente situación:

- 1º. Eliminación de una primera regulación por otra siguiente que la sustituye →
- 2º. Hipótesis de sucesión de disminución, respecto de los beneficios que venían disfrutando los trabajador@s antiguos, y que ahora se rebajan o suprimen →
- 3º. La condición más beneficiosa, permite al trabajador/a mantener la ventaja alcanzada.

Ejemplo: un nuevo Convenio Colectivo recoge 35 días de vacaciones anuales. Si su contrato de trabajo diera a un trabajador/a 36 días, se aplicaría lo recogido en el contrato, por ser más beneficioso.

IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

Un derecho puede nacer de una norma imperativa o de una norma dispositiva. El trabajador/a sólo puede renunciar derechos nacidos de normas dispositivas. El trabajador/a **no puede renunciar a los derechos que le reconocen las normas laborales por su finalidad protectora**. Ejemplo: no podemos escribir en el contrato que renunciamos a nuestras vacaciones.

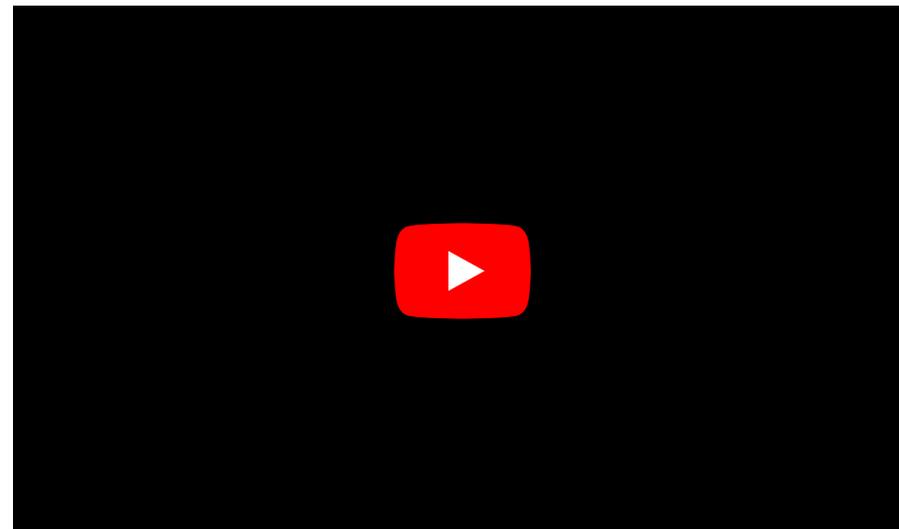
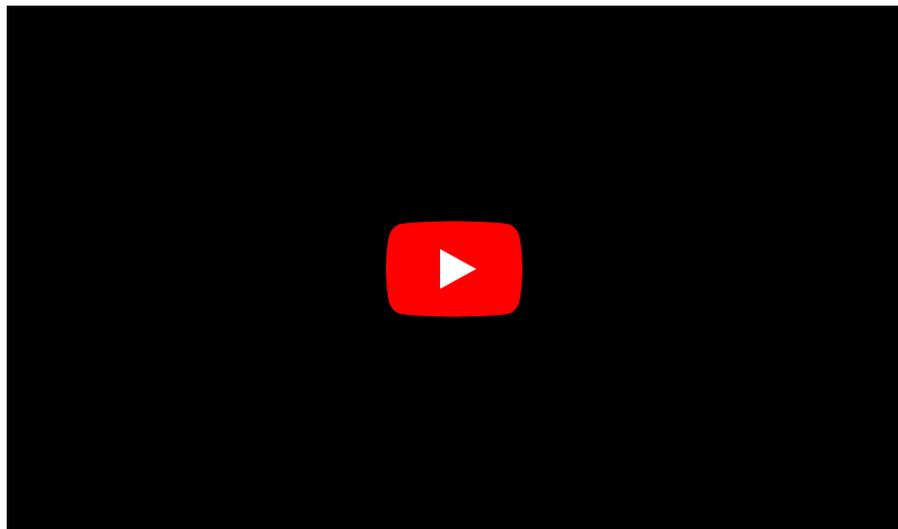
IN DUBIO PRO OPERARIO

Si una norma le permite a su **intérprete varios sentidos distintos**, debe elegir entre ellos el que sea más favorable para el trabajador/a. El/la juez deberá interpretar las normas a favor del trabajador/a, por ser esta la parte más débil de la relación laboral.



CONVENIO COLECTIVO

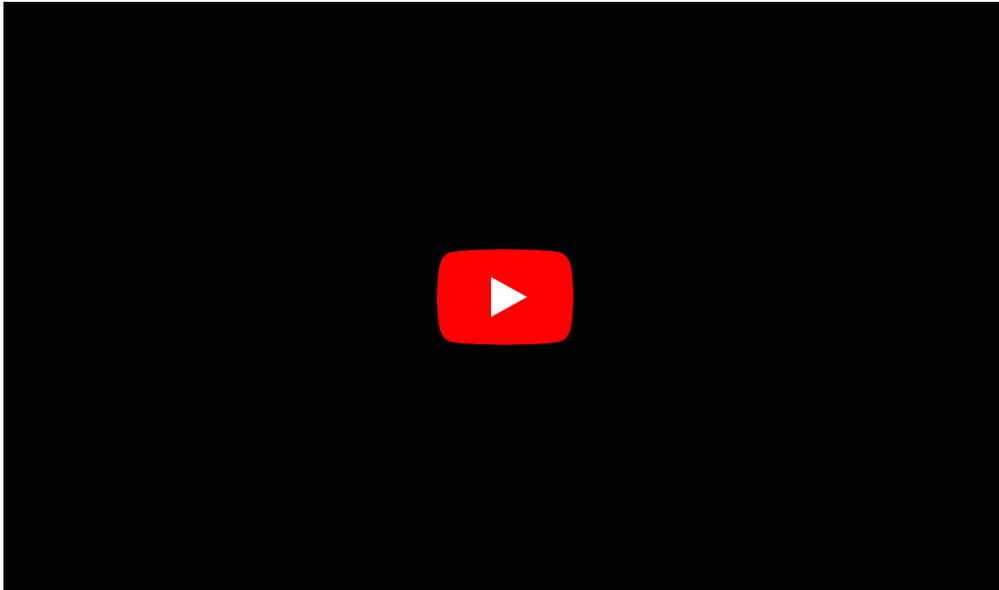
Acuerdos entre los/las representantes de las personas trabajadoras y de la empresa a partir de la **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**.
Fijan las condiciones de trabajo de un determinado ámbito/sector.





CONTRATO DE TRABAJO

Acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora para fijar las condiciones laborales a nivel individual/particular.

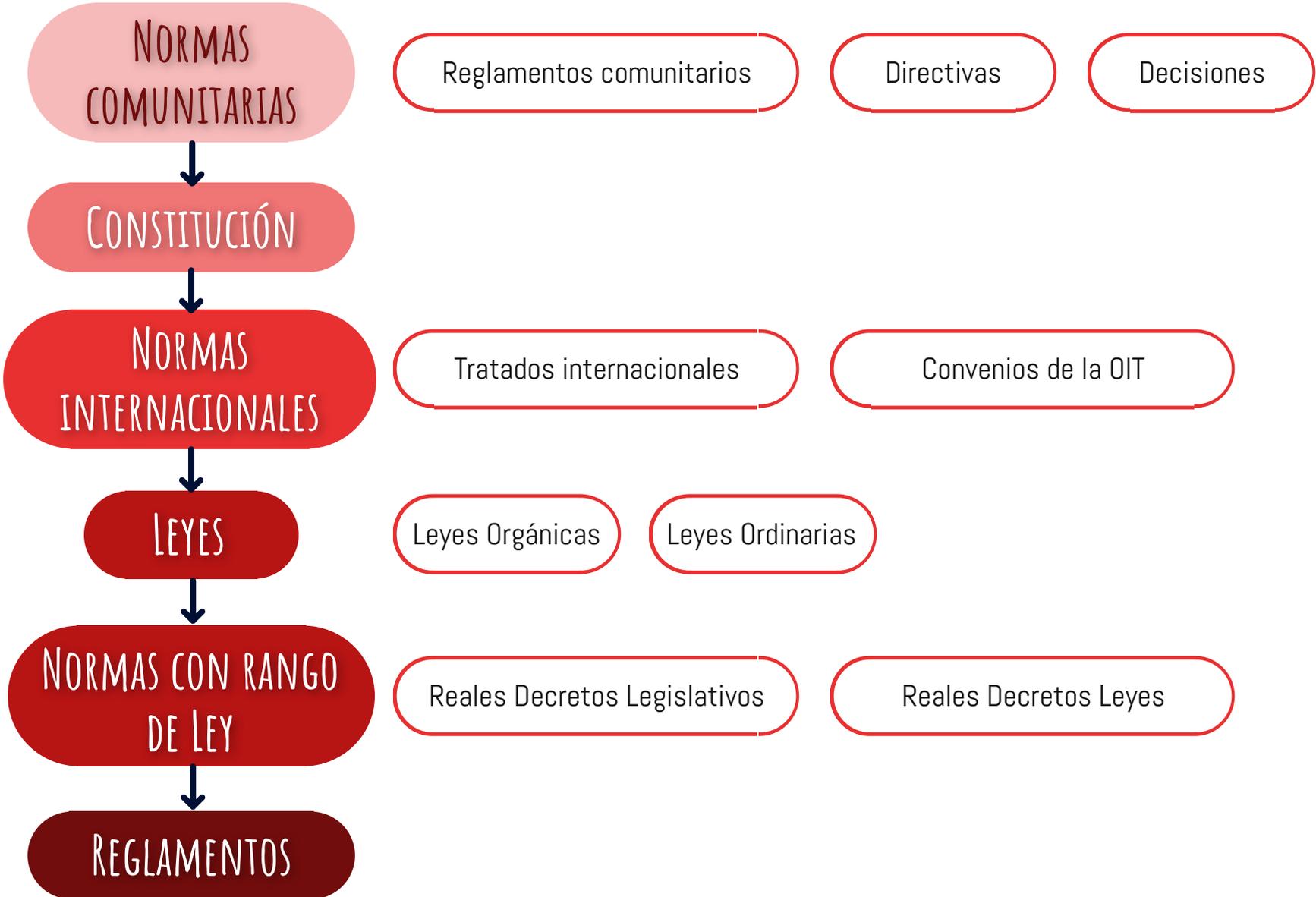


+ INFO



USOS Y COSTUMBRES PROFESIONALES

Práctica repetida en el tiempo, y que se convierte en norma.
Debe ser **LOCAL**, aplicable en el **LUGAR, PROFESIONAL**, propia del **SECTOR** y **PROBADA** por quien la alega.



DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA PERSONA TRABAJADORA

 Derecho a no ser discriminado/a

 Derecho a la ocupación efectiva

 Derecho a la promoción en el trabajo

 Derecho a la formación

 Derecho a la intimidad

 Derecho a la desconexión digital

 Derecho a conocer sus condiciones de trabajo

 Derecho al respeto de la jornada laboral

 Derecho a la remuneración

 Derecho a la negociación colectiva



Derecho a la participación en la empresa.
REPRESENTANTES



Derecho a la libertad sindical



Derecho a la huelga



Obligaciones



Fuente principal:





DERECHO A NO SER DISCRMINADO/A

Las personas trabajadoras tienen el derecho de ser tratadas de manera justa y equitativa, de no sufrir discriminación por motivos como su género, religión u otras características protegidas por la ley.

+ INFO



DERECHO A LA OCUPACIÓN EFECTIVA

Las personas trabajadoras también tienen derecho a desempeñar un trabajo acorde a sus capacidades y habilidades, con la finalidad de evitar situaciones de subempleo o empleo precario.

+ INFO



DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL

La libertad sindical es el derecho de los/las trabajadores/as a poder sindicarse, a poder hacerlo en el sindicato que libremente elijan y a no tener la obligación de afiliarse a ninguna organización sindical, así como la garantía frente a todo acto de injerencia, impeditivo u obstativo del ejercicio de esa libertad.





DERECHO A LA INTIMIDAD

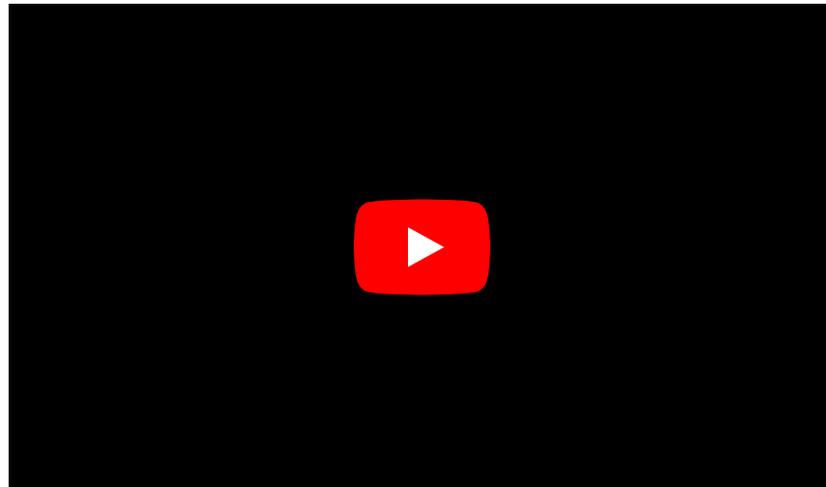
Las personas trabajadoras tienen el derecho a que se respete su privacidad tanto en el ámbito laboral como en el ámbito personal, prevaleciendo y protegiendo su vida personal y privada.

+ INFO



DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Se trata de un derecho fundamental que, a través del diálogo entre los/as representantes de los/las trabajadores/as y de los/las empresarios/as, da lugar a los convenios colectivos.



+ INFO



DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Las personas trabajadoras tienen el derecho de no estar disponibles fuera de su horario laboral y de no responder a comunicaciones laborales, con el objetivo de garantizar su descanso, así como también promover el equilibrio entre su vida laboral y personal.

+ INFO



DERECHO A LA REMUNERACIÓN

Las personas empleadas tienen el derecho de recibir una remuneración justa y equitativa por su trabajo, que incluya el salario mínimo establecido por ley y otros conceptos salariales o beneficios adicionales.

+ INFO



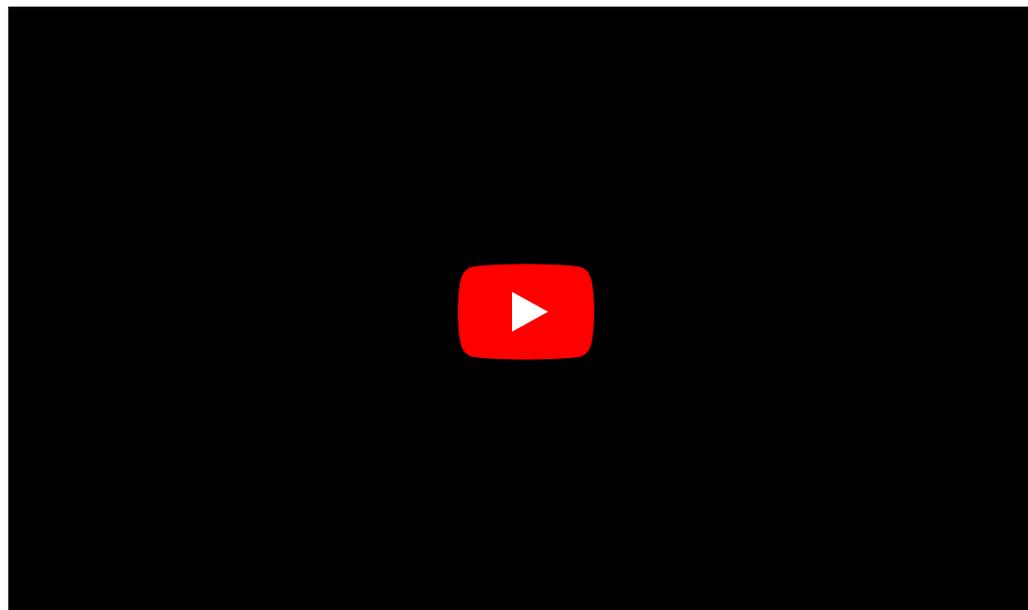
DERECHO A LA HUELGA

Derecho fundamental reconocido por la Constitución por el que las personas trabajadoras de forma concertada deciden cesar legítimamente en la prestación de servicios, para defender sus intereses legítimos.



Aquí hay trabajo: 10 dudas frecuentes ante una huelga general | RTVE Play

Emisión del programa Aquí hay trabajo titulado 10 dudas frecuentes ante una huelga general. Todos los contenidos de TVE los tienes aquí, en RTVE...





DERECHO A LA PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

Los/las trabajadores/as tienen derecho a contar con oportunidades de promoción y el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones y sin discriminación, basándose en su rendimiento y sus méritos.

+ INFO



DERECHO A CONOCER SUS CONDICIONES DE TRABAJO

Las personas trabajadoras tienen el derecho de recibir un contrato de trabajo por escrito con sus respectivas condiciones de trabajo justas así como también de ser informadas sobre los derechos y responsabilidades que le correspondan.

+ INFO



DERECHO A LA FORMACIÓN

Los/las trabajadores/as tienen el derecho a recibir una formación adecuada para poder desarrollar sus competencias y así, mejorar sus habilidades profesionales.

+ INFO



OBLIGACIONES

- Cumplir con las responsabilidades específicas de su puesto de trabajo, de acuerdo con los principios de honestidad y diligencia.
- Seguir las medidas de seguridad e higiene implementadas.
- Acatar las órdenes e instrucciones del empleador/a en el ejercicio regular de sus facultades de dirección.
- Abstenerse de competir con la actividad de la empresa, según lo establecido en la legislación correspondiente.
- Contribuir al aumento de la productividad.
- Aceptar cualquier otra obligación derivada de los contratos de trabajo respectivos.





DERECHO A LA PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA

Este derecho de participación de los trabajadores/as de todas las empresas se establece para defender los intereses de las personas empleadas en aspectos más formales como el salario o la jornada laboral. Tiene lugar a través de los/as **DELEGADOS/AS DE PERSONAL** y el **COMITÉ DE EMPRESA**.

+ INFO

DERECHO AL RESPETO DE LA JORNADA LABORAL



LA JORNADA LABORAL

TIEMPOS DE TRABAJO

HORARIO

JORNADA

HORAS EXTRAORDINARIAS

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

TIEMPOS DE NO TRABAJO

DESCANSOS

AUSENCIAS

RETRIBUIDAS

NO RETRIBUIDAS



DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA PERSONA EMPRESARIA

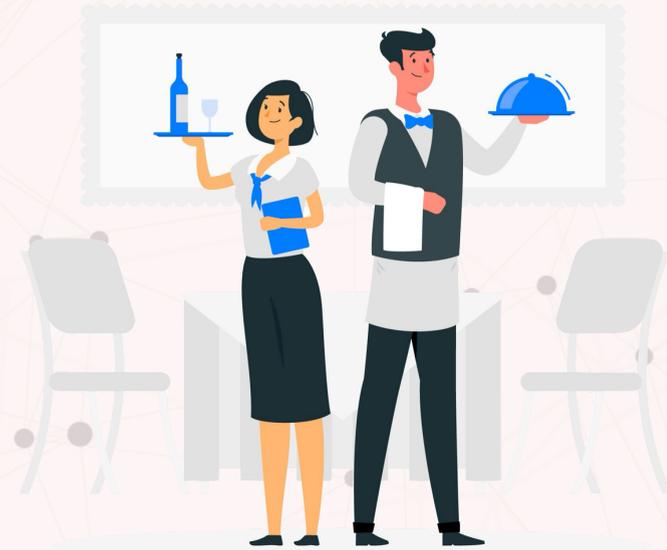
Derechos	Deberes
Dar órdenes e instrucciones a sus empleados/as	Formalizar contratos y registrar adecuadamente a sus trabajadores/as en la Seguridad Social
Asignar nuevas responsabilidades a sus trabajadores/as	Pagar los salarios con la debida diligencia
Exigir el cumplimiento de las medidas de prevención así como también de protección	Abonar las correspondientes cotizaciones a la Seguridad Social
Implementar medidas de vigilancia y control	Proporcionar la carga de trabajo adecuada a sus trabajadores/as
Imponer sanciones a sus trabajadores/as en caso de incumplimiento	Fomentar la promoción y formación profesional en el ámbito laboral
Dar por finalizado el contrato de trabajo	Respetar la intimidad y dignidad de los trabajadores/as



CONVENIO COLECTIVO



 PANADERÍA EN GRANADA



 HOSTELERÍA EN GRANADA