**Tema 1 LA RELACIÓN LABORAL Formación y**

*1.- La relación laboral y las relaciones laborales* **Orientación**

*2.- Las fuentes del Derecho del Trabajo* **Laboral**

3*.- Principios de aplicación del Derecho Laboral*

*4.- Derechos y deberes*

**1.- La relación laboral y las relaciones laborales**

**1.1 Orígenes**

El Derecho del Trabajo aparece en el s. XIX a partir de la *Revolución Industrial*.

*Los proletarios* toman conciencia de *clase social* reivindicando *mejores condiciones laborales,* surgiendo el *movimiento obrero*, consiguiendo que se dictaran leyes que los protegiesen, configurándose así *el Derecho Laboral*.

**1.2 La relación laboral**

*El Estatuto de los Trabajadores* califica como *relación laboral* aquella que reúne las siguientes características:

* *Voluntaria*: El trabajador firma un contrato libremente.
* *Por cuenta ajena*: Los frutos directos del trabajo pertenecen al empresario.
* *Remunerada*: El trabajador presta unos servicios, es decir, trabaja a cambio de una compensación económica.
* *Personalísima*: El trabajo debe ser realizado personalmente por el trabajador.
* *Dependiente*: El trabajador está sometido a las órdenes del empresario.

Toda relación laboral que reúne estas cinco características se considera relación laboral ordinaria. Debemos distinguir entre relaciones laborales *ordinarias* y *especiales*, diferenciando ambas de las relaciones laborales *excluidas.*

**1.3 Relaciones laborales especiales**

Resumen todas las características de las relaciones laborales ordinarias, pero por sus peculiares características se consideran especiales.

Sólo se aplica el ET para aquellos aspectos no contemplados en su normativa específica.

El art. 2 del ET ofrece una lista abierta:

* Personal de alta dirección
* Trabajadores/as al servicio del hogar
* Presos/as
* Deportistas profesionales
* Artistas en espectáculos públicos
* Quienes intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir riesgo y ventura de la operación
* Trabajadores minusválidos que presten servicios especiales de empleo
* Estibadores portuarios
* Cualquier otro trabajo declarado con carácter especial por una ley

**1.4 Relaciones excluidas de la relación laboral**

Los siguientes trabajos no reúnen todas las condiciones requeridas para ser una relación laboral:

* Funcionarios públicos
* Las prestaciones personales obligatorias
* El Consejero o miembro del Consejo de Administración de una sociedad
* Trabajos realizados a título de amistad(falta remuneración)
* Trabajos familiares realizados por el cónyuge, ascendientes y descendientes hasta el segundo grado por consanguinidad que convivan con el empresario
* Comisionistas mercantiles que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios asumiendo el riesgo y ventura de la operación
* Los transportistas con autorización administrativa propia y vehículos de servicio público de los que sean propietarios
* Los autónomos y los autónomos económicamente dependientes

**2.- Las fuentes del Derecho del Trabajo**

**2.1. Fuentes nacionales**

Las fuentes del Derecho indican de dónde provienen las normas y qué norma ha de aplicarse en cada momento. Podemos distinguir dos tipos de fuentes: materiales y formales.

Fuentes materiales (¿Quién elabora las normas?):

* La sociedad
* El Estado
* Las CCAA
* Los representantes de los trabajadores y los empresarios
* Los tribunales

Fuentes formales (Los tipos de normas)

Las normas laborales se ordenan conforme al siguiente rango jerárquico:

1. La Constitución
2. Leyes y normas con rango de Ley (Ley Orgánica, Ley Ordinaria, Decreto-Ley, el Decreto Legislativo, la norma que regula los aspectos básicos de la relación laboral es el Estatuto de los Trabajadores (ET)
3. Reglamento
4. Convenio Colectivo
5. Contrato de trabajo
6. Usos y costumbres locales y profesionales

**2.2 Fuentes de ámbito internacional**

En el ámbito internacional las fuentes del Derecho Laboral son el Derecho Comunitario y los tratados internacionales firmados y ratificados por España.

El Derecho Comunitario se sitúa jerárquicamente por encima del derecho nacional, incluida la Constitución, y se divide en derecho originario y derecho derivado.

* Derecho originario: Tratados que fundaron las Comunidades Europeas (y sus posteriores modificaciones) y las Actas de Adhesión de los Estados Miembros.
* Derecho derivado: normas que rigen la vida de la Unión Europea Reglamentos, Directivas, Decisiones y Recomendaciones).

La integración europea permita a las instituciones de la UE crear normas aplicables a todos los estados miembros.

Las principales actuaciones de la UE en el ámbito del Derecho del Trabajo son la introducción de derechos laborales en la Carta de Derechos Fundamentales de la UE, y el establecimiento de la libre circulación de trabajadores.

La libre circulación de trabajadores en la UE:

* La libre circulación de trabajadores asalariados
* El derecho de libre establecimiento
* El derecho de la libre prestación de servicios
* Límites a la libre circulación de trabajadores

Los tratados internacionales firmados por el Gobierno español forman parte del

Derecho español. Jerárquicamente se sitúan entre la Constitución y las leyes.

El organismo internacional que destaca por su trabajo en el ámbito laboral es la Organización Internacional del Trabajo, cuya finalidad es mejorar las condiciones de trabajo y el nivel de vida de los trabajadores del mundo.

**3. Principios de aplicación del Derecho Laboral**

Debido a la existencia de diversa normas laborales, en ciertas ocasiones, puede haber confusión respecto a la norma que se debe aplicar o sobre cómo interpretarla.

Para solucionar este problema, los tribunales recurren a los principios de aplicación e interpretación del derecho.

Según el principio de jerarquía normativa, las normas de rango superior prevalecen sobre normas de rango inferior.

La pirámide jerárquica en materia laboral sería:

Derecho

Comunitario

Constitución

Tratados internacionales

Ley Orgánica

Ley Ordinaria, Decreto-Ley, Decreto Legislativo Estatuto de los

Trabajadores

Reglamento

Convenio Colectivo

Contrato de trabajo

Usos y costumbres locales y profesionales

Para proteger al trabajador, la aplicación de este principio en materia laboral se realiza aplicando prioritariamente los siguientes principios:

* Principio in dubio pro operativo o siempre a favor del trabajador
* Principio de norma más favorable
* Principio de condición más beneficiosa
* Principio de norma mínima
* Principio de irrenunciabilidad de los derecho

**4. Derechos y deberes**

**4.1 Derechos y obligaciones de los trabajadores**

Todos los trabajadores tienen los siguientes derechos:

* Derecho al trabajo y a elegir libremente un oficio
* Derecho fundamental a la libre sindicación
* Derecho fundamental a la huelga
* Derecho a la negociación colectiva
* Derecho a la ocupación efectiva
* Derecho a no ser discriminado al acceder a un empleo
* Derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene
* Derecho a la intimidad y respeto a la dignidad
* Derecho a la percepción puntual del salario

Los derechos fundamentales gozan de una protección privilegiada:

* Su desarrollo se efectúa por Ley Orgánica
* Su violación permite acudir ante los tribunales

Quien goza de una serie de derechos ha de cumplir con sus deberes correspondientes.

Obligaciones de los trabajadores:

* Cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo con diligencia y buena fe
* Observar las medidas de seguridad e higiene
* Cumplir con las órdenes del empresario, siempre y cuando estas se refieran a la actividad laboral, no suponiendo un riesgo para la salud del trabajador y sean legales
* No competir con el empresario para el que se trabaja
* Contribuir a la mejora de la productividad y a cuantos otros deberes se deriven del contacto

**4.2 Obligaciones y potestades del empresario**

Obligaciones:

* Tienen la obligación de cumplir la ley y respetar los derechos de los trabajadores.
* Están obligados a respetar la igualdad de trato.
* Deben Adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
* Las empresas con más de 250 trabajadores deben elaborar y aplicar un plan de igualdad. El resto de las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo.

Potestades del empresario:

* Poder para organizar la empresa
* Poder para dictar órdenes
* Poder para controlar que se están cumpliendo sus órdenes
* Poder disciplinario: el empresario puede sancionar al trabajador, pero siempre por hechos previamente recogidos por escrito y con la sanción descrita para tales casos. Las sanciones nunca serán suprimir sueldo, ni periodos de descanso, aunque sí se permite la suspensión conjunta de empleo y sueldo.