

ITINERARIO PERSONAL PARA LA EMPLEABILIDAD I

MANUEL BARRERA PÉREZ



**CICLOS
FORMATIVOS**



educàlia
editorial

IPE I

Manuel Barrera Pérez



educàlia
editorial

Primera edición, 2025

Autor: Manuel Barrera Pérez

Maquetación: Nuria Martínez Utrilla

Edita: Educàlia Editorial

Imprime: Grupo Digital 82, S. L.

ISBN: 978-84-19993-92-2

Depósito Legal: V-3424-2025

Printed in Spain/Impreso en España.

Todos los derechos reservados. No está permitida la reimpresión de ninguna parte de este libro, ni de imágenes ni de texto, ni tampoco su reproducción, ni utilización, en cualquier forma o por cualquier medio, bien sea electrónico, mecánico o de otro modo, tanto conocida como los que puedan inventarse, incluyendo el fotocopiado o grabación, ni está permitido almacenarlo en un sistema de información y recuperación, sin el permiso anticipado y por escrito del editor.

Alguna de las imágenes que incluye este libro son reproducciones que se han realizado acogiendo al derecho de cita que aparece en el artículo 32 de la Ley 22/1987, del 11 de noviembre, de la Propiedad intelectual. Educàlia Editorial agradece a todas las instituciones, tanto públicas como privadas, citadas en estas páginas, su colaboración y pide disculpas por la posible omisión involuntaria de algunas de ellas.

Educàlia Editorial

Carrer Mestre Estebán Català, 2 -bis, 46010 València

Tel. 960 624 309 - 610 900 111

Email: educaliaeditorial@e-ducalia.com

www.e-ducalia.com

Índice

TEMA I Introducción al derecho. el derecho laboral: origen. Las normas de derecho laboral	5
TEMA II Organismos con competencia en materia laboral	9
TEMA III Análisis de la relación laboral individual. relaciones laborales	12
TEMA IV Derechos de los trabajadores.....	14
TEMA V Deberes de los trabajadores.....	16
TEMA VI El contrato de trabajo: capacidad, forma, duración, modalidades, período de prueba. Las empresas de trabajo temporal. Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones	19
TEMA VII El salario	25
TEMA VIII Tiempo de trabajo	29
TEMA IX Modificación del contrato de trabajo	32
TEMA X Suspensión del contrato de trabajo	35
TEMA XI Extinción del contrato de trabajo	37
TEMA XII Representación colectiva de los trabajadores en la empresa. La libertad sindical. convenios colectivos. Huelga.....	42
TEMA XIII La seguridad social	47
TEMA XIV Análisis de los riesgos profesionales. Daños a la salud derivados de tales riesgos.....	51

TEMA XV	Planificación de la prevención de riesgos en la empresa ..	67
TEMA XVI	Primeros auxilios	77
TEMA XVII	El proyecto profesional individual	84
TEMA XVIII.	El valor del aprendizaje autónomo: diseño de un entorno personal de aprendizaje	90

Cuando acabes los Temas I al XIII serás capaz de analizar tus condiciones laborales como persona trabajadora por cuenta ajena identificándolas en los principales tipos de cambios y vicisitudes relevantes que se pueden presentar en la relación laboral en la normativa laboral y especialmente en el convenio colectivo del sector.

TEMA I

INTRODUCCIÓN AL DERECHO. EL DERECHO LABORAL: ORIGEN. LAS NORMAS DE DERECHO LABORAL

Con este tema aprenderás a analizar los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, así como las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable al sector profesional relacionado con el título.

I.1. CONCEPTO Y RAMAS DEL DERECHO

Para que la convivencia humana sea posible, hacen falta una serie de normas que regulen los intereses de las personas que componen la sociedad; “unas reglas del juego”.

Estas normas tienen el respaldo del poder político para que sean de obligado cumplimiento, apareciendo así las normas jurídicas. El conjunto de todas las normas jurídicas forma el Ordenamiento Jurídico o Derecho.

Podemos definir el Derecho como el conjunto de normas jurídicas que tienen como objetivo regular la convivencia de una sociedad con idea de hacer justicia.

El Derecho suele dividirse en ramas; algunas de ellas son muy conocidas por todos: Derecho administrativo, penal, fiscal, civil, procesal, internacional, etc.

El Derecho Laboral o Derecho del Trabajo también es una rama del Derecho y a ella dedicaremos parte de este curso.

I.2. CONCEPTO Y ORIGEN DEL DERECHO LABORAL

El Derecho Laboral es el conjunto de normas que regulan la relación entre un trabajador y un empresario.

Este Derecho surgió para proteger al trabajador.

Podemos situar el nacimiento del Derecho Laboral en torno al comienzo de la Revolución Industrial. En esta época, los empresarios establecían las condiciones de trabajo en sus fábricas y esto provocó muchos abusos: jornadas interminables, trabajo de menores, mujeres embarazadas, sueldos miserables, etc. Ello dio lugar a la aparición de asociaciones de trabajadores para luchar por sus derechos (eran los sindicatos). A medida que los sindicatos fueron cada vez más fuertes, lograron acuerdos con los empresarios para crear unas condiciones de trabajo más dignas (los llamados convenios colectivos). Finalmente, el Estado también intervino para regular las condiciones de trabajo de los trabajadores a través de normas obligatorias. Todo este conjunto de normas forman hoy el Derecho del Trabajo.

I.3. NORMAS QUE REGULAN LA RELACIÓN LABORAL

Las fuentes del Derecho Laboral son el conjunto de normas y principios que regulan la relación laboral; aquí encontramos el Derecho aplicable en cada caso.

I.3.1. LA CONSTITUCIÓN

La Constitución (CE) es la norma suprema porque en ella se encuentran el modelo de Estado (monarquía parlamentaria), establece los derechos y libertades fundamentales de los españoles y fija el marco de convivencia democrática.

Todos los artículos de la CE son posteriormente desarrollados en leyes.

I.3.2. LA LEY

Se entiende por ley la norma aprobada por el Parlamento. Las leyes desarrollan los derechos que aparecen en la CE. La ley más importante en Derecho Laboral es el **Estatuto de los Trabajadores**; en él se recogen sus derechos y deberes más importantes.

I.3.3. EL REGLAMENTO

Es una norma aprobada por el Gobierno.

Los reglamentos se dictan normalmente para completar, ejecutar y desarrollar lo establecido en las leyes. Suelen denominarse Reales Decretos, Decretos u Órdenes.

I.3.4. EL CONVENIO COLECTIVO

Podríamos definirlo como el acuerdo escrito entre los representantes de los trabajadores y empresarios para regular las condiciones de trabajo (salarios, jornada, tipos de contratos, grupos profesionales, faltas y sanciones, etc.). Una vez aprobado, un convenio colectivo obliga a todos los trabajadores que se encuentren en su ámbito de aplicación.

I.3.5. EL CONTRATO DE TRABAJO

Un contrato de trabajo es un acuerdo entre un trabajador y un empresario para regular las condiciones de trabajo (duración, salario, jornada, grupo profesional, etc.).

I.3.6. USOS Y COSTUMBRES PROFESIONALES

La costumbre es la norma creada e impuesta por el uso social. Sólo se aplica la costumbre si una situación laboral no está regulada por alguna de las normas anteriores.

I.3. 7. LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO

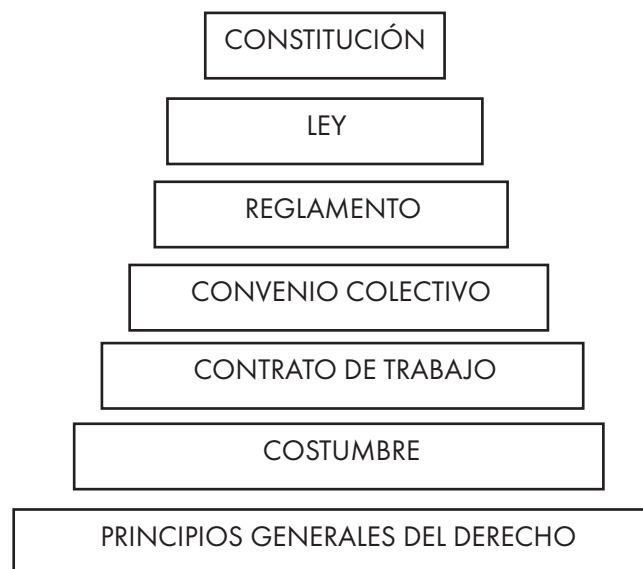
Cuando no exista ninguna de las otras fuentes para aplicarla a un caso concreto, habrá que acudir a los principios generales del Derecho. Podemos definirlos como “el Derecho del sentido común” propio de todas las personas.

I.4. PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES

Cuando a un caso particular se le pueden aplicar varias normas laborales, nos preguntamos cuál debemos escoger. Para resolver esta situación, existen unos principios de acuerdo con los cuales deben ser aplicadas las normas laborales. Todos ellos están orientados a la protección del trabajador.

Principio de jerarquía.

El principio de jerarquía ordena las normas por su importancia, siguiendo el orden que hemos estudiado en la pregunta anterior. Según este principio, las normas de rango inferior deben respetar a las normas superiores; dicho de otra manera, si una norma de nivel más bajo dice algo diferente que una de nivel superior, no es válida y no puede aplicarse.



Principio de norma más favorable.

Las normas de rango superior garantizan unos derechos mínimos para los trabajadores, que las normas de rango inferior no pueden empeorar por el principio de jerarquía. Pero estas condiciones mínimas de trabajo pueden ser mejoradas por las normas de rango inferior; así pues, si una norma de rango inferior establece condiciones más favorables para el trabajador que una norma de rango superior, aplicaremos la norma inferior.

Principio “pro operario”.

Este principio se puede traducir como “en caso de duda, a favor del trabajador”. Según este principio, si una norma se puede interpretar de varias formas, se escogerá la interpretación que sea más beneficiosa para el trabajador.

Principio de irrenunciabilidad de derechos.

Este principio prohíbe a los trabajadores renunciar a los derechos que tengan reconocidos en las leyes laborales o en los convenios colectivos. Nadie te puede quitar tus derechos, ni siquiera tú mismo puedes renunciar a ellos.