

---

---

# RELACIONES LABORALES I

## Capítulo 1. GENERALIDADES

1. LA NORMATIVA LABORAL Y SU APLICACIÓN
2. EMPLEADOR Y EMPLEADO  
EMPRESARIO Y TRABAJADOR
3. CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES
4. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO
5. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR
6. BÚSQUEDA Y CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES
7. CASOS PRÁCTICOS

.../...

## **2. EMPLEADOR Y EMPLEADO. EMPRESARIO Y TRABAJADOR**

.../...

### **EL TRABAJADOR**

#### **a) Concepto**

En la relación laboral se entiende por trabajador a aquella **persona física que, voluntaria y personalmente, esta obligada a realizar, o efectivamente realiza, una actividad retribuida por cuenta y bajo dependencia ajenas.**

#### **b) La capacidad para trabajar**

En principio **toda persona física está capacitada legalmente para trabajar.** Las únicas excepciones son por razón de edad, por razón de una preceptiva titulación o por razón de incompatibilidad.

.../...

## **EL EMPRESARIO**

### **a) Concepto**

Por empresario, o empleador, se entiende a toda **persona física o jurídica**, o comunidad de bienes, **que recibe la prestación de servicios de los trabajadores**, así como quien contrata a éstos para sucesión temporal a una empresa.

### **b) Capacidad para contratar**

Para poder contratar la prestación de servicios de un trabajador, el empresario debe tener **plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil**.

.../...

.../...

#### **4. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO**

.../...

Se suele entender por acción asistencial del empresario aquel **conjunto de obligaciones que**, impuestas legalmente o asumidas voluntariamente por el mismo, **superan la mera retribución económica del trabajador** y responden, generalmente, a beneficios de índole social: salud, cultura y bienestar.

.../...

#### **5. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR**

.../...

El trabajador tiene **derecho a que el empresario le dé efectivamente trabajo; trabajo que ha de corresponder a su puesto y clasificación profesionales.**

La negativa del empresario a dar ocupación efectiva al trabajador, le faculta a éste para:

- Exigir la remuneración.
- Plantear la correspondiente denuncia ante la Inspección de Trabajo por infracción de una norma laboral.
- Formular demanda ante el Juzgado de lo Social solicitando la extinción del contrato de trabajo en base al incumplimiento grave del empresario.

En cuanto al contenido de la prestación, ésta habrá sido previamente establecida por acuerdo entre el empresario y el trabajador.

.../...

## **7. CASOS PRÁCTICOS**

.../...

### **4. Caso práctico nº 2**

Usted es un empresario, con domicilio en Madrid C/ Márquez nº 50 y desea contratar a la trabajadora Matilde López Martínez de 24 años de edad con DNI. 29742725 y número de afiliación a la S.S. 28/246772135, con domicilio en la C/ Patines, 14 para que trabaje en su empresa como auxiliar administrativo.

Se pide:

Redacte la cláusula de establecimiento de sistema retributivo de la trabajadora.

.../...

## **5. Solución al caso práctico nº 2**

Durante la vigencia del presente contrato la estructura de las retribuciones que percibirá la trabajadora será la siguiente:

1. El salario base será de 1.050 euros / mes.
2. Complemento de antigüedad: 5% del sueldo base por cada trienio con un máximo de 6.
3. Complemento del puesto de trabajo: 10% del salario base, sin que sea consolidable.
4. Complemento de vencimiento superior al mes: dos pagas extraordinarias de Junio y Diciembre, a razón de una mensualidad de sueldo base y antigüedad cada una de ellas.
5. Indemnización por plus de transporte: 70 euros.

De las partidas salariales anteriormente mencionadas le serán deducidas a la trabajadora las cantidades correspondientes en concepto de cuotas a la S.S. y retenciones a cuenta del IRPF.

.../...