ÍNDICE

UNIDAD 1: La relación laboral **2**
TAREAS-PÁG.7 2
ACTIVIDADES-PÁG.10 4
ACTIVIDADES-PÁG. 12 5
ACTIVIDADES-PÁG. 14 5
ACTIVIDADES-PÁG. 15 6
TU SECTOR PROFESIONAL-PÁG. 18 7
ACTIVIDADES-PÁG. 19 6
EVALÚO MI APRENDIZAJE-PÁG. 20 10
EVALÚO MI APRENDIZAJE-PÁG. 21 10
UTILIZA LAS TIC-PÁG. 21 12
RETO PROFESIONAL-PÁG. 22 15
EVALÚA TUS CONOCIMIENTOS-PÁG. 23 15

© Editorial Editex. Este archivo es para uso exclusivo y personal del profesorado. Cualquier forma de reproducción o distribución solo puede ser realizada con la autorización del titular del copyright, salvo las excepciones previstas legalmente.

UNIDAD 1: La relación laboral

TAREAS-PÁG. 7

1. ¿Qué rama del Derecho se ocupa de regular la situación que está viviendo Beatriz?
El Derecho Laboral.

2. ¿Conoces el Estatuto de los Trabajadores? Lee su artículo 1.1. ¿A quién se aplica esta ley?

Artículo 1.1.: La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

Esta ley se aplica a todos los trabajadores, cuya relación laboral reúna las cinco características propias de toda relación laboral ordinaria:

- Por cuenta ajena.
- Remunerada.
- Personalísima.
- Voluntaria.
- Dependiente.

3. ¿Qué norma tiene un rango jerárquico superior: el convenio colectivo o el Estatuto de los Trabajadores?
El Estatuto de los Trabajadores.

4. ¿Tiene razón el jefe de Beatriz cuando le indica que el Estatuto de los Trabajadores es una norma de rango superior a un convenio colectivo y, por lo tanto, aplicable en primer lugar?

El jefe de Beatriz no tiene razón; si bien, es cierto que el Estatuto de los Trabajadores tiene un rango jerárquico superior, en este caso entra en juego el principio de norma más favorable, por el cual, cuando en una misma situación se puedan aplicar dos o más normas, se aplicará la que más favorezca al trabajador. En este caso, a Beatriz le beneficia que se aplique el convenio colectivo porque concede más días de permiso por nacimiento y cuidado de un menor (18 semanas en lugar de las 16 del ET).

5. ¿Cuál es la duración del permiso por nacimiento y cuidado de un menor que debe disfrutar Beatriz? Puedes encontrarlo en el Estatuto de los Trabajadores.

A Beatriz le corresponden 18 semanas de permiso por nacimiento y cuidado de un menor por su convenio colectivo y no las 16 semanas que concede el ET.

6. ¿Puede Beatriz trabajar, como asalariada, en Alemania? ¿Por qué?

Sí, en virtud del principio de libre circulación de trabajadores.

7. ¿Pueden montar una empresa Beatriz y su marido en Irlanda? ¿En virtud de qué derecho o libertad?

Sí, en virtud del principio de libre establecimiento en cualquier Estado miembro de la UE.

8. El hijo del dueño que acude a trabajar unos días a la empresa, ¿mantiene una relación laboral? ¿Y el personal de alta dirección?

En principio, los trabajos realizados por el cónyuge, ascendientes y descendientes hasta segundo grado de consanguinidad, afinidad o adopción, que convivan con el empresario, salvo que demuestren su condición de asalariados no reúnen alguna de las condiciones requeridas para ser una relación laboral.

© Editorial Editex. Este archivo es para uso exclusivo y personal del profesorado. Cualquier forma de reproducción o distribución solo puede ser realizada con la autorización del titular del copyright, salvo las excepciones previstas legalmente.

Los consejeros o miembros del consejo de administración también se consideran excluidos de la relación laboral siempre que sea la única actividad que realizan en la empresa. Falta la dependencia.

9. ¿Qué derechos del trabajador han sido vulnerados en la empresa de Beatriz? ¿Cuáles se recogen en la Constitución y cuáles en el Estatuto de los Trabajadores? ¿Se vulnera algún derecho fundamental?

- Derecho a la ocupación efectiva, es decir, a tener unas tareas y funciones específicas en su puesto de trabajo y los medios necesarios para conseguirlas. A Beatriz no le proporcionan tarea alguna y le hacen la vida imposible. Este derecho se recoge en el art. 4.2.a) del ET
- Derecho a su integridad física, que fue vulnerado al ordenarle coger un peso tan elevado para ella, que podría perjudicar su salud o la del feto. Este derecho se recoge en el art. 4.2.d) del ET
- Derecho a la libre sindicación: Todo ciudadano es libre de afiliarse o no a un sindicato y si decide afiliarse, de hacerlo al que él elija. Se trata de un derecho fundamental, recogido en el art. 28.1 de la CE y art. 4.1.b) del ET
- Derecho a no ser discriminado una vez empleado, por razones de afiliación a un sindicato. Probablemente, una de las causas del despido de Beatriz (además de su embarazo) es el hecho de que se afiliara a un sindicato. Este derecho se recoge en el art. 4.1.b) del ET El derecho a la no discriminación por razón de sexo, en cualquier circunstancia se recoge también en el art. 14 de la CE (derecho fundamental).
- Derecho a la intimidad y respeto a la dignidad, incluida la protección frente a ofensas verbales, lo que incumplió el jefe de Beatriz al gritarle enojado cuando se enteró que se había afiliado a un sindicato. Este derecho se recoge en el art. 4.2.e) del ET Así mismo, el art. 18 de la CE también hace referencia al derecho fundamental al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
- Derecho a no ser discriminado al acceder a un empleo, ni una vez empleado, por razones de sexo, vulnerado por el entrevistador al tirar todos los currículos de las mujeres. Este derecho se recoge en el art. 4.1.b) del ET El derecho a la no discriminación por razón de sexo, en cualquier circunstancia se recoge también en el art. 14 de la CE, como un derecho fundamental.

10. ¿Cuáles son las potestades del empresario? ¿Obró Beatriz correctamente al no obedecer al superior que le ordenó coger peso?

- Poder para organizar y dirigir la empresa.
- Poder para dictar órdenes e instrucciones en el ámbito de la prestación de servicios.
- Poder de vigilancia y control: El empresario podrá adoptar medidas de vigilancia y control para verificar que el trabajador está cumpliendo con sus obligaciones y deberes laborales y para comprobar que se están cumpliendo sus órdenes e instrucciones.
- Poder disciplinario: puede sancionar al trabajador, pero siempre por hechos que estén previamente castigados y con la sanción recogida para tales casos. Las sanciones nunca podrán consistir en suprimir el sueldo, ni los períodos de descanso, aunque sí se permite la suspensión conjunta de empleo y sueldo.

A pesar de que el empresario tiene el poder para dictar órdenes dentro del ámbito de la prestación laboral, Beatriz obró correctamente al no obedecer cuando le ordenaron coger peso, porque esta orden suponía un riesgo para su salud o su integridad física, caso en el que se permite desobedecer una orden de un superior.

11. ¿Se puede sancionar a un trabajador con la pérdida de vacaciones?

No es posible, el derecho a las vacaciones es un derecho indispensable y, según el principio de irrenunciabilidad de los derechos, los trabajadores no pueden renunciar a los derechos indispensables que les otorgan las normas.

© Editorial Editex. Este archivo es para uso exclusivo y personal del profesorado. Cualquier forma de reproducción o distribución solo puede ser realizada con la autorización del titular del copyright, salvo las excepciones previstas legalmente.

ACTIVIDADES-PÁG. 10

1. ¿Conoces formas de explotación laboral en la actualidad? ¿Cuáles? ¿Dónde se producen? ¿Por qué motivos?

Se dejará a los alumnos exponer sus opiniones en el tema, guiándoles en su discusión, bien a través de noticias, vídeos o comentarios sobre la situación laboral en países latinoamericanos, africanos o asiáticos, por ejemplo "La espalda del mundo" (la historia: El niño) de Javier Corcuera, año 2000. También en España, podemos encontrar trabajos clandestinos en los que las condiciones laborales son de auténtica esclavitud.

2. ¿Has oído hablar de otras ramas del Derecho? ¿Qué regula cada una de ellas?

Otras ramas del Derecho son:

- Constitucional: estudia las normas contenidas en la Constitución, la norma más importante de las leyes de un Estado, ya que ninguna otra puede contradecirla, so pena de ser declarada inconstitucional. Trata de la organización de los poderes del Estado, de los derechos y deberes fundamentales y de los ciudadanos y de los principios sobre los que se asienta la organización político-jurídica y social de la nación.
- Civil: regula las relaciones entre particulares, ya sean personas físicas o jurídicas, o el propio Estado, cuando no lo hace en ejercicio de su poder como autoridad pública. Es la más utilizada entre las ramas del derecho, ya que comprende las relaciones patrimoniales, personales, de vecindad, de familia, de derecho sucesorio, registral, etc.
- Penal: comprende las normas que regulan las conductas punibles, para las cuales las normas jurídicas tienen prevista una sanción. La tipicidad de las normas penales es un rasgo característico, ya que para que una conducta sea susceptible de sanción penal, debe coincidir plenamente con la descrita por la norma, sin poder aplicarse la analogía.
- Mercantil: regula las relaciones jurídicas de carácter comercial, la circulación de bienes entre productores y consumidores. El Código de Comercio recoge todas las disposiciones del Derecho Mercantil.
- Administrativo: es el conjunto de normas que regulan el funcionamiento del Estado como poder administrador, las relaciones entre los distintos órganos administrativos, y su relación con los particulares.
- Internacional Privado: regula las relaciones entre particulares, con domicilios en diferentes países, o hechos acaecidos en diferentes Estados.
- Internacional Público, rige las relaciones entre distintos Estados u organizaciones internacionales.
- Comunitario: regula las relaciones entre los Estados miembros de la UE y las relaciones de estos con terceros.
- Tributario o fiscal: organiza los recursos que constituyen la Hacienda del Estado y de las demás entidades de carácter público, regula los procedimientos para obtener ingresos y ordena los gastos y pagos de estos sujetos.
- Procesal: contiene las normas a las que deben ajustarse los procedimientos a seguir en el ejercicio de una acción ante los tribunales judiciales (formas de presentación, plazos, procedimiento, etc.), y aquellas reglas a las que los jueces deben ajustarse para aplicar el Derecho en sus sentencias.

© Editorial Editex. Este archivo es para uso exclusivo y personal del profesorado. Cualquier forma de reproducción o distribución solo puede ser realizada con la autorización del titular del copyright, salvo las excepciones previstas legalmente.

3. Mireya es representante de una determinada marca de perfumes, cuyo producto vende. Todos los meses, la empresa le envía 20 frascos. Por cada perfume vendido cobra una comisión, pero si no consigue venderlos en el periodo de tiempo establecido, los devuelve, sin que suponga una pérdida para ella. ¿De qué tipo de relación se trata?

Mireya es una comisionista laboral porque no asume el riesgo y ventura de la operación (relación laboral especial).

4. Alejandra tiene una discapacidad reconocida del 40 %. Trabaja, como una más, en la sección de perfumería de unos grandes almacenes. Pedro tiene una discapacidad reconocida del 65 % y trabaja en un centro especial de empleo. ¿De qué tipo de relación se trata, en cada caso?

En el caso de Alejandra, se trata de una relación laboral ordinaria, ya que trabaja como cualquier otro trabajador en unos grandes almacenes.

En cambio, en el caso de Pedro, se trata de una relación laboral especial, recogida en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores porque trabaja en un centro especial de empleo.

ACTIVIDADES-PÁG. 12

5. Copia el siguiente cuadro de las fuentes del Derecho Laboral y completa en tu cuaderno el apartado sobre quién elabora cada norma:

Fuentes formales	Quién elabora cada norma
Constitución	El pueblo soberano (referéndum)
Convenio colectivo.	Representantes de los trabajadores y los empresarios y/o sus representantes
Contrato de trabajo	El trabajador y el empresario firmantes
Usos y costumbres locales y profesionales	Los trabajadores y empresarios de un sector profesional y de una localidad, la sociedad

ACTIVIDADES-PÁG. 14

6. En 2015, la ONU aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, una oportunidad para que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino con el que mejorar la vida de todos, sin dejar a nadie atrás.
La Agenda cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible: el primero consiste en poner fin a la pobreza.
El acceso a un trabajo digno permite a las personas encontrar una estabilidad económica y un medio de vida. Para algunos es una forma de salir de la pobreza.
a) Dividid la clase en grupos de cinco personas. Cada equipo elegirá un secretario, quien tomará nota de las conclusiones.
b) Por grupos, buscad en internet en qué consiste el ODS 1. Leed los apartados sobre los datos destacables, las metas y el documento llamado «El fin de la pobreza. Por qué es importante».

El citado documento incide en que la participación de cada persona, de forma activa, en la formulación de políticas, puede marcar la diferencia en la lucha contra la pobreza. Con ella nos aseguramos de que se promueven nuestros derechos y de que se escucha nuestra voz, de que se comparten los conocimientos intergeneracionales y de que a todas las edades se fomenta la innovación y el pensamiento crítico, en apoyo de un cambio transformador en las vidas de las personas y las comunidades.

© Editorial Editex. Este archivo es para uso exclusivo y personal del profesorado. Cualquier forma de reproducción o distribución solo puede ser realizada con la autorización del titular del copyright, salvo las excepciones previstas legalmente.

c) Cada equipo tendrá diez minutos para responder a las siguientes preguntas, aportando una justificación:

¿El puesto de trabajo garantiza una vida digna a todos?

¿En qué países se concentran los niveles de pobreza? ¿Solo afecta en sus territorios o nos vincula a todos?

El alumno debe demostrar su conocimiento sobre la información publicada por las Naciones Unidas y la naturaleza global de este problema.

d) Posteriormente, buscarán un vídeo en internet que ilustre sus respuestas, como este reportaje de Euronews, sobre la situación de los trabajadores del campo:

«Trabajadores invisibles: la explotación laboral en los campos europeos».

Sinopsis: durante décadas, la Unión Europea se ha centrado en proporcionar fondos para los propietarios de granjas. Mientras se pasan por alto los derechos de sus empleados. Hasta que el COVID-19 los ha puesto en el punto de mira.

Link: https://bit.ly/3KcFZAU

Actividad de investigación de los alumnos.

e) Cada cinco minutos se realizará una rotación de una persona que vaya, en el sentido de las agujas del reloj, a otro grupo (excepto el secretario).

De este modo, a los cuarenta minutos, todos los miembros habrán cambiado de equipo (excepto el secretario).

f) Cuando llega alguien nuevo a un grupo, el secretario y el nuevo invitado intercambian lo que se ha tratado en ambos grupos, con lo que se enriquece el discurso y las conclusiones (cada vez que haya una rotación, el intercambio solo se referirá a lo tratado en los últimos diez minutos o a las conclusiones acordadas en el grupo inicial).

g) Al final, los secretarios presentarán, a toda la clase, las conclusiones a las que han llegado, que serán muy parecidas, y cada uno presentará los vídeos que ilustren sus respuestas.

Actividad que requiere la participación activa de los alumnos.

ACTIVIDADES-PÁG. 15

7. El Estatuto de los Trabajadores concede, a todos los trabajadores, dos días de permiso retribuido en caso de fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado, por consanguinidad o afinidad. El convenio colectivo que se aplica a los establecimientos sanitarios amplía dicho plazo a tres días naturales.

¿Cuál de las dos normas debe aplicarse en este caso? ¿Qué principio de Derecho Laboral debe aplicarse?

Debe aplicarse el convenio colectivo en virtud del principio de norma más favorable. En este caso se pueden aplicar dos normas, el Estatuto de los Trabajadores (de rango superior) y el convenio colectivo de los establecimientos sanitarios. Según el principio de norma más favorable se aplicará la que, en su conjunto y en cómputo anual, favorezca más al trabajador que, en este caso, es el convenio colectivo, ya que amplía el permiso a 3 días.

8. Una empresa ofrece a un trabajador renunciar a su descanso semanal, durante un mes, a cambio de ser el único trabajador de su sección en no ser despedido. ¿Es posible?

No es posible en virtud del principio de irrenunciabilidad de derechos por parte de los trabajadores. Ningún trabajador puede renunciar a sus derechos, aunque le ofrezcan una mejora de otro tipo.

© Editorial Editex. Este archivo es para uso exclusivo y personal del profesorado. Cualquier forma de reproducción o distribución solo puede ser realizada con la autorización del titular del copyright, salvo las excepciones previstas legalmente.

9. Luis ha trabajado durante dos años en el sector sanitario; ahora comienza una nueva etapa laboral en un taller de reparación de vehículos. La primera semana de trabajo, observa que determinadas costumbres que se respetaban de forma muy estricta en su antiguo trabajo se ignoran en el taller. Luis sabe que las costumbres son una norma más del Derecho Laboral, por lo que se pregunta si están obrando correctamente en el taller. ¿Qué le responderías?

En el taller de Luis se está obrando correctamente porque las costumbres laborales son de ámbito profesional (y local), por lo que las costumbres del sector sanitario pueden diferir de los usos en automoción.

10. Durante la negociación del Convenio Colectivo del sector siderometalúrgico, los representantes de los trabajadores y de los empresarios se plantean la posibilidad de conceder menos tiempo de permiso por nacimiento y cuidado de un menor que el Estatuto de los Trabajadores. ¿Es posible? ¿En qué principio de Derecho Laboral fundamentas tu respuesta?

No es posible, en virtud del principio de norma mínima; el Estatuto de los Trabajadores regula los derechos mínimos de los trabajadores, cualquier norma de rango inferior puede mejorar dichos derechos, pero nunca empeorarlos.

11. Emilia, directora de Recursos Humanos, anuncia a sus trabajadores que no tiene más remedio que imponerles 40 horas de trabajo a la semana porque así lo dice su convenio colectivo.

¿Es cierto o podría concederles una mejora? ¿Cómo?

Si Emilia quisiera podría concederles una mejora en su contrato de trabajo. El contrato individual de trabajo puede mejorar lo establecido por convenio colectivo, pero nunca empeorarlo.

TU SECTOR PROFESIONAL-PÁG. 18

UTILIZA LAS TIC. Busca en internet el convenio colectivo aplicable al sector relacionado con tu Ciclo Formativo (<http://noticias.juridicas.com/convenios>). Consérvalo, porque vas a trabajar con este convenio a lo largo de las siguientes unidades de trabajo.

12. Manuel Torres ha llegado tarde al trabajo todos los días durante las dos últimas semanas, sin haber notificado a su superior la causa. Su compañero y amigo, Javier Fernández, fichó por él a la hora de entrada, para que Manuel no fuera sancionado, pues sabe que el padre de Manuel ha muerto recientemente y desde entonces, su amigo se encuentra muy nervioso y preocupado.

Uno de los días que Manuel llegó tarde fue por atender a un cliente particular (ajeno a la empresa). Para acudir a esta cita, utilizó el coche que el laboratorio pone a su disposición, con tan mala fortuna que tuvo un pequeño golpe al doblar una esquina, lo que provocó que el faro izquierdo del coche se desprendiera ligeramente. Para evitar tener que dar explicaciones, Manuel ha sujetado el faro con cinta aislante y no ha dado parte del incidente, ni a la empresa, ni al seguro.

Indica las posibles faltas que han podido cometer Javier y Manuel y la sanción que debe imponérseles. ¿Cuál es el plazo de prescripción de cada falta?

La respuesta será diferente según el convenio colectivo del sector profesional del alumno. Sin embargo, la mayoría de los convenios considerarán falta las que se indican en el siguiente cuadro:

© Editorial Editex. Este archivo es para uso exclusivo y personal del profesorado. Cualquier forma de reproducción o distribución solo puede ser realizada con la autorización del titular del copyright, salvo las excepciones previstas legalmente.

Falta	Tipo de falta	Sanción	Prescripción
Retrasos continuos e injustificados (Manuel)			
La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo (Javier)			
La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada (Manuel)			
El empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral (Manuel)			
La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio para la empresa (Manuel)			

Una vez localizadas estas faltas en el convenio colectivo del sector profesional correspondiente, el tipo de falta, la sanción y el plazo de prescripción puede ser diferente en cada convenio colectivo.

ACTIVIDADES-PÁG. 19

9. Después de haber leído el texto, iniciad un debate sobre la videovigilancia en el trabajo y sus límites. Previamente, se nombrará un moderador, cuyo papel será dar entrada a los participantes por turno, y a un secretario, que será quien anote las ideas principales. Para debatir se seguirán las siguientes pautas:
a) Para participar en un debate es importante documentarse y tener conocimientos sobre el tema a tratar.
Por ello, es interesante dedicar unos minutos a leer el artículo 89 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (además de lo analizado en el libro) y recurrir a reportajes como los siguientes:
«Hasta dónde puede llegar el jefe a la hora de vigilar a un trabajador» *(fuente: Expansión):* https://bit.ly/3tzlhEv
«¿Es legal sancionar a un empleado utilizando un vídeo grabado por otro trabajador?» *(fuente: Cinco Días):* https://bit.ly/3vsZWPM
b) Se deben exponer argumentos válidos, con claridad y de forma breve y concisa. Para ello, es importante que primero reflexiones y estructures lo que vas a decir.
c) Escucha y respeta las opiniones de los demás. Muestra una actitud abierta al diálogo. Debes ser capaz de responder a las objeciones y contra-argumentar con educación.
d) Sigue las indicaciones del presentador y espera tu turno.
e) Ten en cuenta el lenguaje no verbal: puedes conseguir que tu mensaje verbal sea más potente.
f) El secretario va anotando en un lugar visible los principales argumentos. Al final, elaborará una conclusión, integrando las ideas de todos los participantes.
g) Autoevaluación: cada participante valorará si ha cumplido con las cinco pautas señaladas.

© Editorial Editex. Este archivo es para uso exclusivo y personal del profesorado. Cualquier forma de reproducción o distribución solo puede ser realizada con la autorización del titular del copyright, salvo las excepciones previstas legalmente.

h) Finalmente, podéis elaborar una infografía. Es una representación visual (imágenes, diagramas, etc.) que trata de explicar o resumir de forma sencilla y didáctica unas ideas o conceptos. La representación gráfica incluye textos breves y puede adoptar la forma de secuencia.
El secretario irá anotando en un lugar visible los principales argumentos. Al final, elaborará una conclusión, integrando las ideas de todos los participantes.
Autoevaluación: cada participante valorará si ha cumplido con las cinco pautas señaladas, utilizando la esta diana de autoevaluación.
También puedes utilizarla para una coevaluación (la evaluación de tus compañeros). Con sinceridad, da una puntuación del 1 al 5 para cada uno de los puntos señalados (1 es la mejor puntuación y 5 la peor). Después une los puntos: si la línea está próxima al centro, ¡has conseguido una puntuación excelente! Si la línea se dibuja alejada del centro, tendrás que mejorar:

Esta actividad requerirá la participación activa del alumno y el debate. Recordamos el contenido del precepto aludido de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre:

Artículo 89. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

1. Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.

En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores o los empleados públicos se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de esta ley orgánica.

2. En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

3. La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores. La supresión de los sonidos conservados por estos sistemas de grabación se realizará atendiendo a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 22 de esta ley.

© Editorial Editex. Este archivo es para uso exclusivo y personal del profesorado. Cualquier forma de reproducción o distribución solo puede ser realizada con la autorización del titular del copyright, salvo las excepciones previstas legalmente.

EVALÚO MI APRENDIZAJE-PÁG. 20

1. ¿Cuáles son las cinco características propias de toda relación laboral?

Una relación laboral debe reunir las siguientes características:

- Voluntaria, el trabajador firma un contrato libremente. A este respecto hay que destacar que los trabajos forzosos están prohibidos por la Constitución española.
- Por cuenta ajena: los frutos directos del trabajo no son propiedad del trabajador, sino que pertenecen, desde el instante en que se producen, a una persona distinta a la que ejecuta el trabajo, al empresario.
- Remunerada: el trabajador presta unos servicios, es decir, trabaja a cambio de una compensación económica, el salario, que recibe independientemente de la buena marcha de la empresa.
- Personalísima: el trabajo debe ser realizado personalmente por el trabajador, no por otra persona en su nombre.
- Dependiente: el empresario es quien organiza y dirige la actividad laboral y a cuyas órdenes está sometido el trabajador. Si este desobedeciera, el empleador tiene poder para sancionarle.

2. Lucía se encuentra en el Departamento de Recursos Humanos firmando su primer contrato de trabajo; como su hermano está desempleado, pide al Jefe de Personal que su hermano ocupe su puesto los fines de semana. ¿Es posible?

No es posible, porque la relación laboral tiene carácter personalísimo, es decir, nadie puede realizar la prestación de servicios en lugar del trabajador.

3. Un pueblo de la costa valenciana queda inundado tras unas fuertes lluvias. Muchas personas están aún desaparecidas. Toda la población en edad de trabajar es llamada por el alcalde para colaborar en las labores de rescate. ¿Se considera relación laboral? ¿Por qué?

No se trata de una relación laboral porque falta una de las características que definen toda relación laboral, la voluntariedad; en concreto estaríamos ante una prestación personal obligatoria.

4. Laura trabaja como voluntaria en MÉDICOS SIN FRONTERAS. Indica si es una relación laboral y por qué.

No se trata de una relación laboral porque falta una de las características que definen toda relación laboral, la remuneración; el voluntariado es una actividad realizada a título de benevolencia.

5. Un productor cinematográfico contrata a un actor para trabajar en un espectáculo público. ¿Es una relación laboral? ¿De qué tipo? Razona la respuesta.

El trabajo de los artistas en espectáculos públicos es una relación laboral especial, según el artículo 2 del ET

6. Una ciclista profesional ha firmado un contrato con una compañía. ¿Se considera relación laboral?

Se trata de una relación laboral especial.

7. Raúl Páez es el director de una importante compañía. ¿Le vincula con la misma una relación laboral?

Raúl Páez ocupa un puesto de alta dirección, por lo que según el artículo 2 del ET se trata de una relación laboral especial.

8. Elena es la jardinera y cocinera de la familia Núñez. ¿Se trata de una relación laboral? Razona la respuesta.

Elena sería una empleada al servicio del hogar familiar, por lo que se trata de una relación laboral especial.

© Editorial Editex. Este archivo es para uso exclusivo y personal del profesorado. Cualquier forma de reproducción o distribución solo puede ser realizada con la autorización del titular del copyright, salvo las excepciones previstas legalmente.

9. Jaime es autónomo; su relación laboral, ¿se regula por el Estatuto de los Trabajadores? Razona la respuesta.

No, se trata de una relación laboral excluida, los autónomos se rigen por el Estatuto del Autónomo. Falta la dependencia.

10. Copia el siguiente cuadro de las fuentes del Derecho Laboral y completa en tu cuaderno el apartado sobre quién elabora cada norma:

Fuentes formales	Quién elabora cada norma (fuentes materiales)
Ley Orgánica	Las Cortes
Ley Ordinaria	Las Cortes
Decreto-ley, Decreto Legislativo	El Gobierno
Reglamento	El Gobierno

11. ¿Puede un abogado español defender ante los tribunales franceses a un ciudadano belga, teniendo solo un despacho en España? ¿En virtud de qué principio europeo?

Es posible, gracias al derecho a la libre prestación de servicios que comprende la prestación de servicios sin instalación permanente en otros países, con o sin desplazamiento de un Estado a otro, si bien, al menos, debe haber establecimiento en un Estado miembro, en este caso, España.

12. ¿Puede un español abrir una tienda de juguetes en Hungría? ¿Por qué?

Sí, por el derecho de libre establecimiento en la Unión Europea, que consiste en el derecho a instalarse permanentemente en otro país de la UE para ofrecer allí sus productos o servicios en las mismas condiciones que ese país impone a sus nacionales.

13. Ordena conforme al principio de jerarquía normativa, las siguientes normas:

- **Convenio Colectivo de la Siderometalurgia.**
- **Convenio n.º 171 de la OIT sobre el trabajo nocturno.**
- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**
- **Real Decreto-ley 10/2009, de 13 de agosto, por el que se regula el programa temporal de protección por desempleo e inserción.**
- **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.**
- **Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.**
- **Contrato de trabajo.**
- **Constitución española de 1978.**
- **Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.**
- **Directiva europea 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975, para conseguir la igual remuneración para hombres y mujeres.**

1. Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975, para conseguir la igual remuneración para hombres y mujeres.

© Editorial Editex. Este archivo es para uso exclusivo y personal del profesorado. Cualquier forma de reproducción o distribución solo puede ser realizada con la autorización del titular del copyright, salvo las excepciones previstas legalmente.

2. Constitución española de 1978.
3. Convenio nº 171 de la OIT sobre el trabajo nocturno.
4. Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
5. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto-ley 10/2009, de 13 de agosto, por el que se regula el programa temporal de protección por desempleo e inserción; Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
6. Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.
7. Convenio Colectivo de la Siderometalurgia.
8. Contrato de trabajo.

14. Samuel estuvo trabajando de camarero en Valencia. Ahora vive en Madrid y trabaja también de camarero; el primer día que acude al trabajo se queda sorprendido al ver que algunas costumbres que en Valencia nadie se atrevía a infringir aquí nadie las sigue; muy enfadado se dirige al empresario exigiéndole que debe cumplir con las mismas costumbres que hay en Valencia. ¿Tiene razón Samuel? ¿Por qué?

Samuel no tiene razón porque las costumbres laborales son de ámbito local (además de profesional), por lo que las costumbres profesionales de Madrid pueden diferir de las valencianas.

EVALÚO MI APRENDIZAJE-PÁG. 21

15. El Estatuto de los Trabajadores concede a todos los trabajadores 15 días de permiso remunerado en caso de matrimonio. El convenio colectivo que se debe aplicar a Eduardo Mendoza amplía dicho plazo a 20 días y el contrato que él ha firmado con la empresa estipula que tendrá derecho a 17 días de permiso remunerado en caso de matrimonio. ¿Qué norma debe aplicarse en este caso? ¿Por qué?

Debe aplicarse el convenio colectivo, en virtud del principio de norma más favorable; en este caso podrían aplicarse tres fuentes de derecho diferentes, el Estatuto de los Trabajadores, el convenio colectivo del sector o el contrato de Eduardo Mendoza, por lo que aplicaremos la más favorable para el trabajador, teniéndose por no puesta la cláusula firmada en el contrato que estipula el derecho a 17 días de permiso, ya que una norma de rango inferior no puede restringir los derechos laborales que otorga una norma de rango superior.

16. Una empresa ofrece a una trabajadora renunciar a la mitad de sus vacaciones, a cambio de no denunciarle por haber llegado tarde al trabajo durante una semana entera. ¿Es posible?

No es posible en virtud del principio de irrenunciabilidad de derechos por parte de los trabajadores.

17. Imagina que eres un empresario con varios trabajadores a cargo. ¿Qué harías ante los siguientes hechos?

- **Uno de tus trabajadores ha insultado a un compañero durante la jornada laboral.**
- **Otro trabajador ha llegado tarde al trabajo de forma no justificada en diez ocasiones en un mismo mes.**

Para responder correctamente a esta actividad, puedes consultar el convenio colectivo de tu sector profesional o el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
La empresa debe tener en cuenta la tipificación de la falta en el Convenio Colectivo e imponer la sanción que este indique.

18. Busca en la Constitución española el derecho a la educación y la libertad sindical. ¿Qué tipos de derechos son? Indica si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas y explica por qué:

© Editorial Editex. Este archivo es para uso exclusivo y personal del profesorado. Cualquier forma de reproducción o distribución solo puede ser realizada con la autorización del titular del copyright, salvo las excepciones previstas legalmente.

- **El Gobierno puede desarrollar por decreto-ley o decreto legislativo el derecho a la educación.**

Falso, el derecho a la educación y la libertad sindical son derechos fundamentales, por lo tanto, se reserva su desarrollo a ley orgánica exclusivamente, para garantizar una especial protección, ya que esta ley precisa para su aprobación, modificación o derogación de mayoría absoluta.

- **Determinadas materias laborales deben desarrollarse, necesariamente, mediante una ley orgánica, como, por ejemplo, el derecho fundamental a la libertad sindical.**

Verdadero, debe desarrollarse mediante ley orgánica los derechos fundamentales y libertades públicas, la aprobación de los Estatutos de Autonomía y el régimen electoral.

- **Por ley, se puede limitar o exceptuar el ejercicio de la libertad sindical a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regular las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos.**

Verdadero, así se establece en el artículo 28.1 de la Constitución española de 1978.

19. Compara el art. 14 de la Constitución y el art. 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores. Ambos hacen referencia a la igualdad, ¿qué diferencias hay entre uno y otro?

Para realizar la comparación, partiremos de la redacción de ambos artículos.

- Según el art. 4.2. c) del ET «los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español».
  «Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate».
- El art. 14 de la CE establece que «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

Del análisis de ambos artículos, podemos concluir lo siguiente:

- El artículo 14 de la CE se dirige a todos los españoles, mientras que el art. 4.2.c) se refiere a los trabajadores.
- El artículo 4.2.c) distingue entre discriminación directa e indirecta (la distinción entre ambas se verá en la siguiente actividad) y rechaza ambas.
- El artículo 4.2.c) distingue entre discriminación en el acceso al empleo, o una vez empleados.
- El artículo 4.2.c) alude a los casos de no discriminación en el mundo laboral, mientras que el art. 14 CE se centra en la discriminación que puede sufrir un español por cualquier condición o circunstancia personal o social:
  - El art. 14 CE y el 4.2.c) coinciden en la no discriminación por razón de nacimiento, sexo, raza, religión, opinión y condición social.
  - El art. 4.2.c) incluye, además, la no discriminación por razón de edad (dentro de los límites marcados por el propio ET), afiliación o no a un sindicato, lengua del Estado español y discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

20. Siguiendo las instrucciones de la actividad 12, realizad un debate en clase sobre lo que significa la obligación del trabajador de contribuir a la mejora de la productividad.

© Editorial Editex. Este archivo es para uso exclusivo y personal del profesorado. Cualquier forma de reproducción o distribución solo puede ser realizada con la autorización del titular del copyright, salvo las excepciones previstas legalmente.

Esta obligación del trabajador está directamente relacionada con el deber general de realizar la prestación laboral con la diligencia debida. Se puede iniciar el debate preguntando a los alumnos qué consideran que es trabajar con diligencia y contribuir a la mejora de la productividad de la empresa. Pueden ilustrar el concepto con ejemplos.

La finalidad de esta actividad es que los alumnos aprendan a dialogar en grupo, expresen sus opiniones sin temor, comiencen a utilizar el lenguaje jurídico y respeten las opiniones de los demás.

El moderador se encargará de ceder el turno de palabra, reconducir el diálogo cuando comience a dispersarse y ayudar en la elaboración de las conclusiones.

UTILIZA LAS TIC-PÁG. 21

21. Recursos de internet en el ámbito laboral:

- **<www.mites.gob.es>, el portal del Ministerio de Trabajo.**
- **<www.congreso.es> y <www.senado.es>, las páginas del Congreso y el Senado españoles.**
- **<www.uned-derecho.com/diccionario>, un diccionario jurídico.**
- **<https://www.ela.europa.eu/en>, web de la Autoridad Laboral Europea.**
- **<http://europa.eu>, la página oficial de la Unión Europea.**

Se trata de que los alumnos aprendan a utilizar las herramientas jurídicas que proporciona internet y a distinguir las páginas fiables y oficiales de las que no lo son.

22. Busca el convenio colectivo que se aplica a tu sector profesional. Puedes encontrarlo en:

- **El portal del Ministerio de Trabajo.**
- **El Boletín Oficial del Estado, si el convenio es de ámbito estatal <www.boe.es>.**
- **La página web oficial de la comunidad autónoma a cuyo ámbito se refiera el convenio. Por ejemplo, para encontrar los convenios colectivos de la Comunidad de Madrid entra en <www.madrid.org>. A continuación, pincha en *Servicios e información.* Después pulsa sobre el botón *Empleo* y, una vez en este, en el apartado *Relaciones laborales.* Por último, entra en *Convenios colectivos.***
- **Las páginas web de algunos sindicatos.**
- **Un buscador de convenios: <http://noticias.juridicas.com/convenios>.**

Los alumnos deben encontrar su convenio colectivo en alguna de estas páginas web.

23. Busca en la página web de la Organización Internacional del Trabajo <www.ilo.org> los Convenios que ha promovido y la Declaración sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo. ¿Cuáles son las cuatro áreas que abarca?

Busca también, algún programa o proyecto que esté llevando a cabo la OIT para dignificar el trabajo. Explica en qué consiste y dónde se aplica.

La Declaración de la OIT, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, es la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales, valores de vital importancia para nuestras vidas en el plano económico y social; fue adoptada en 1998.

La Declaración abarca 4 áreas:

- La libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.
- La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.
- La abolición del trabajo infantil.
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

© Editorial Editex. Este archivo es para uso exclusivo y personal del profesorado. Cualquier forma de reproducción o distribución solo puede ser realizada con la autorización del titular del copyright, salvo las excepciones previstas legalmente.

RETO PROFESIONAL-PÁG. 22

1. ¿Qué derechos se han vulnerado en ROBOTEX, SL? ¿Cuáles se recogen en la Constitución y cuáles en el Estatuto de los Trabajadores? ¿Alguno de ellos es un derecho fundamental?

- Derecho fundamental a la igualdad (art. 14 de la CE) y a no ser discriminado una vez empleado, por razones de sexo, (art. 4.1.b) del ET). Alberto vulnera este derecho de Elena al no dejarla acceder a un curso de formación y promoción profesional; organiza el programa de forma que ella no pueda acudir y le niega este derecho cuando ella se lo pide. En concreto, se trata de una discriminación directa por razón de sexo, ya que Elena ha sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra persona en situación comparable.
- Derecho a la intimidad y respeto a la dignidad, incluida la protección frente a ofensas verbales, lo que incumplió Alberto al insultar a Elena y proferir comentarios machistas. Este derecho se recoge en el art. 4.2.e) del ET Así mismo, el art. 18 de la CE también hace referencia al derecho fundamental al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
- El ejercicio del derecho fundamental a la huelga (art. 28.2 CE).

2. ¿Qué tipo de relación une a Alberto con la empresa?

Relación laboral especial: personal de alta dirección.

3. ¿Tiene Domingo una relación laboral con ROBOTEX?

No, se trata de una relación laboral excluida, por pertenecer al consejo de administración de ROBOTEX.

4. Domingo se gana la vida como funcionario. ¿Se trata de una relación laboral?

Los funcionarios no mantienen una relación laboral, a pesar de que la prestación de servicios que realizan reúne todas las características propias de una relación laboral, pero se ha preferido que tengan una normativa reguladora propia, el Estatuto de la Función Pública por la especial labor e información a la que acceden algunos funcionarios.

5. ¿Cuántos días de vacaciones le corresponden a Irene? ¿Qué prevalece el convenio colectivo o el Estatuto de los Trabajadores? ¿En virtud de qué principio laboral?

A Irene le corresponden 32 días de vacaciones porque se aplica la norma que más favorece al trabajador, en este caso el Convenio Colectivo (principio de norma más favorable).

6. ¿Cuántos días de vacaciones le corresponden a Elena? En este caso, ¿qué prevalece, el convenio colectivo, el contrato de trabajo o el Estatuto de los Trabajadores? ¿En virtud de qué principio laboral?

A Elena le corresponden también 32 días de vacaciones porque se aplica la norma que más favorece al trabajador, en este caso la cláusula del contrato de Elena se tiene por no puesta, es nula, ya que vulnera el principio de norma mínima, según el cual, las normas jerárquicamente superiores establecen las condiciones mínimas que deben disfrutar los trabajadores, de modo que una norma inferior no puede empeorarlas, aunque sí mejorarlas.

EVALÚO MIS CONOCIMIENTOS-PÁG. 23

1. La ley orgánica:

c) Tiene un rango superior a los reglamentos.

2. El decreto:

© Editorial Editex. Este archivo es para uso exclusivo y personal del profesorado. Cualquier forma de reproducción o distribución solo puede ser realizada con la autorización del titular del copyright, salvo las excepciones previstas legalmente.

b) Tiene el mismo rango que una orden ministerial.

3. Señala la respuesta correcta:

c) Los usos y costumbres locales y profesionales son una fuente de Derecho Laboral.

4. Señala la respuesta correcta:

d) Todas son correctas.

5. Son relaciones laborales excluidas, entre otras:

d) La actividad que se limita al desempeño del cargo de consejero, los funcionarios públicos y las prestaciones personales obligatorias.

6. Según el principio *in dubio pro operario…*

b) El juez deberá realizar la interpretación de la ley que más favorezca al trabajador.

© Editorial Editex. Este archivo es para uso exclusivo y personal del profesorado. Cualquier forma de reproducción o distribución solo puede ser realizada con la autorización del titular del copyright, salvo las excepciones previstas legalmente.