

# FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

## ***EJERCICIOS UT.5.***

**Estudiante :** Sixtus Nosike 😊

Los ejercicios son los siguientes: 1 - 2 - 8 -10 -11 -13 -15 -17.

---

**1. Hace unos días han llegado al Juzgado las siguientes demandas reclamando que su relación era laboral:**

1. *El caso del vendedor* ➡ Este caso estaría dentro de las relaciones laborales que no cumplen con algunos de los requisitos propios de un contrato laboral. Son de las que están excluidas de la relación laboral. Ya que estaría dentro de los llamados agentes comerciales los cuales asumen el riesgo de la venta y que por tanto van 100% a comisión y no tienen ningún salario fijo.
2. *Caso del voluntariado* ➡ Este caso del voluntariado también estaría dentro de las relaciones excluidas de las relaciones laborales. Estamos ante un trabajo de amistad, buena vecindad o benevolencia.

Algunos de los requisitos propios de una relación laboral que incumple son los siguientes :

- Al ser VOLUNTARIADO no estamos ante un trabajo retribuido (lo haces porque quieres).
- Pese a ser un “trabajo por cuenta ajena” en un principio no se busca percibir ninguna retribución por tanto no hay nada como un salario fijo por tu labor.

Otro punto es que no se realiza con regularidad y sólo se haría de manera puntual.

3. *Caso de la presidenta de la mesa electoral* ➡ Su labor estaría excluida de las propias de una relación laboral. Ya que se trataría de prestaciones personales de servicios que sean obligatorias de hacer.

No tendría derecho a reclamar que su relación fuera laboral por ya expuesto. Estamos ante un labor que no se realiza con regularidad y sólo de manera puntual,

ya que es lo que supone realizar labores de este índole en el ámbito sindical o político.

---

## 2. Los siguientes trabajadores reclaman que las actividades que han realizado son relación laboral y por tanto suponen un contrato de trabajo:

1. *Caso del informático* ➡ Esta estaría excluida de las relaciones laborales que puedan suponer un contrato de trabajo. Ya que el trabajo lo estaría haciendo por amistad, o por benevolencia.
  2. *Caso de oposiciones (funcionario)* ➡ No puede reclamar que su relación sea laboral ya que trabajos de esta índole, tipo funcionarios se regulan por otras leyes administrativas. Y están excluidas de las relaciones laborales.
  3. *Caso del fontanero* ➡ No tiene relación laboral como tal. Ya realiza esta actividad o labor de manera autónoma, es decir, que no trabaja por cuenta ajena(para otro).
- 

8. Todos los años se aprueba el Real Decreto sobre Salario Mínimo Interprofesional que para 2021 es 950€. Un trabajador que trabaja en el convenio del metal cobra 1.000€, pues lo establece su categoría profesional del convenio, Sin embargo, este trabajador tiene un plus añadido de disponibilidad que le da voluntariamente la empresa de 50€ por lo que al final cobra 1.050€.

### a) ¿Es legal que gane más que el convenio? ¿Por qué?

Sí, es legal que un trabajador gane más que el salario mínimo interprofesional establecido por el convenio. Esto se debe a que el convenio es un acuerdo entre las organizaciones patronales y laborales que establece los salarios mínimos para cada categoría profesional, pero no es una ley que limita el salario que puede recibir un trabajador. Por lo tanto, es posible que un trabajador reciba un salario más alto que el establecido por el convenio si la empresa está dispuesta a pagar más.

### b) ¿Es legal que el convenio mejore el SMI de 950€? ¿Por qué?

Sí, es legal que un convenio mejore el salario mínimo interprofesional establecido por la ley. Un convenio es un acuerdo entre las organizaciones patronales y laborales y puede establecer salarios mínimos más altos que los establecidos por la ley, siempre y cuando sean acordes con la legislación laboral vigente.

### c) ¿Puede el trabajador pactar en el contrato el ganar por debajo del convenio? ¿Por qué?

No, un trabajador no puede pactar en el contrato un salario por debajo del establecido por el convenio. La legislación laboral establece un salario mínimo que debe ser respetado y garantizado a los trabajadores, y el convenio establece los salarios mínimos para cada categoría profesional. Por lo tanto, el trabajador no puede aceptar un salario por debajo del establecido por el convenio, ya que esto sería ilegal y va en contra de los derechos laborales.

---

10. A una trabajadora no le asignan ninguna tarea con el fin de que se aburra y de que abandone la empresa voluntariamente. Como la trabajadora ve negro el futuro en la empresa decide ir buscándose otra y empieza a trabajar a la vez en otra empresa que es competencia directa de donde se encuentra ahora. De paso va recabando datos de los clientes de la primera empresa para ir pasándolos a la otra.

a) ¿Qué derecho de la trabajadora se ha incumplido?

La trabajadora probablemente ha sido víctima de acoso laboral, lo cual es un incumplimiento de sus derechos laborales. En este caso, se podría considerar que se ha incumplido el derecho al trabajo y al desarrollo profesional de la trabajadora. El empresario tiene la obligación de asignar tareas a los trabajadores y de garantizar que estos puedan desarrollar su trabajo de manera satisfactoria. La situación descrita parece indicar que el empresario está intentando forzar a la trabajadora a abandonar la empresa, lo cual es un incumplimiento de sus derechos laborales.

b) ¿Puede la trabajadora trabajar en otra empresa?

Sí, la trabajadora tiene derecho a trabajar en otra empresa, siempre y cuando no esté sujeta a un contrato de exclusividad que le impida hacerlo. Pero en este caso en concreto se observa que se está realizando una competencia desleal por parte de la trabajadora.

c) ¿Qué deber ha incumplido respecto a los datos?

Respecto a los datos, la trabajadora debería cumplir con las obligaciones de confidencialidad establecidas en su contrato laboral. Si recaba datos de clientes de la primera empresa con fines de trasladarlos a la otra empresa, estaría incumpliendo sus obligaciones de confidencialidad y podría enfrentarse a consecuencias legales.

---

11. Manuel, Andrea y Esther son 3 amigos que han decidido matricularse de un ciclo formativo de Emergencias Sanitarias por la tarde al mismo tiempo que trabajan. Manuel trabaja en una papelería en un horario fijo de 9 a 14h y de 17 a 20h, por lo que pide no ir de tardes. Andrea trabaja en una tienda de ropa una semana en turno de mañanas y otra de tardes. A Esther le han denegado

el cambio de turno a mañanas pero que no se preocupe, porque cuando tenga exámenes se le cambiará ese día el turno.

a) ¿Puede Manuel pedir no trabajar de tarde? ¿Por qué?

Sí, Manuel tiene derecho a pedir no trabajar de tarde. Según la legislación laboral española, los trabajadores tienen derecho a conciliar la vida laboral con la familiar, personal y formativa, y en este caso, Manuel está matriculado en un ciclo formativo que se imparte por la tarde. Además, la empresa no está obligada a aceptar su petición, pero si lo hace, estaría respetando el derecho de Manuel a la conciliación.

b) ¿Tiene Andrea derecho al cambio de turno? ¿Por qué?

Sí, Andrea tiene derecho al cambio de turno. Según la legislación laboral española, los trabajadores tienen derecho a solicitar cambios de turno y la empresa está obligada a analizar estas peticiones de manera individual y razonada, teniendo en cuenta las necesidades de la empresa y las circunstancias personales y familiares del trabajador. En este caso, Andrea está matriculada en un ciclo formativo por la tarde, por lo que podría solicitar un cambio de turno de mañanas y tardes.

c) ¿Puede la empresa cambiarle el turno por exámenes a Esther? ¿Por qué?

No, la empresa no puede cambiarle el turno por exámenes a Esther. Según la legislación laboral española, las empresas no pueden modificar los horarios de trabajo sin acuerdo con el trabajador, salvo en casos de fuerza mayor o necesidades de la empresa. En este caso, la empresa no tiene derecho a cambiarle el turno por exámenes sin el consentimiento de Esther, ya que es un cambio en las condiciones laborales que afecta a su derecho a la conciliación.

---

13. A Mari Carmen y Diana les han dado nuevas instrucciones sobre su trabajo. A Mari Carmen le han dicho que debe ir más rápido, por lo que no . debe perder tanto tiempo poniendo y quitando las medidas de protección en la maquinaria, de lo contrario será despedida por bajo rendimiento. A Diana le han dado una instrucción de trabajo que no tiene claro si realmente le toca hacerlo o no le toca, por lo que no sabe si cumplirla o no por las represalias que pueda haber después.

a) ¿Puede Mari Carmen negarse a cumplir esta orden? ¿Por qué motivo?

Mari Carmen podría negarse a cumplir la orden de ir más rápido si considera que ello pone en peligro su seguridad o la salud en el trabajo, o si las medidas de protección que se exigen son necesarias para garantizar su seguridad o salud. En este caso, la empresa no podría despedirla por negarse a cumplir una orden que pone en peligro su seguridad o

salud. Sin embargo, si la empresa cree que la orden es razonable y segura, entonces María Carmen podría ser despedida si se niega a cumplirla.

**b) ¿Qué debe hacer como normal general Diana ante la instrucción recibida?**

Diana debería aclarar las dudas que tenga sobre la instrucción recibida, hablando con su jefe o responsable de recursos humanos. Si tras esta conversación sigue teniendo dudas, podría recurrir a los servicios de prevención de riesgos laborales o a los representantes sindicales, si los hay. En todo caso, Diana debería cumplir la instrucción recibida, siempre y cuando sea lícita y no ponga en peligro su seguridad o salud.

**c) ¿En qué casos puede Diana resistirse a cumplirla?**

Diana podría resistirse a cumplir la instrucción recibida en caso de que ésta sea ilícita o ponga en peligro su seguridad o salud, o en caso de que la empresa no haya cumplido con sus obligaciones de información y formación en materia de seguridad y salud en el trabajo. En estos casos, Diana debería comunicar a la empresa las razones por las que se niega a cumplir la orden y esperar las instrucciones adicionales que se le den.

---

**15. Un trabajador lleva desde la última semana negándose a utilizar los equipos de protección individual, La empresa se plantea qué medida podría tomar con el trabajador para que no cunda el mal ejemplo y también evitar un futuro accidente de trabajo.**

**a) ¿Qué puede hacer la empresa?**

La empresa puede tomar diversas medidas en este caso, pero algunas de las más comunes incluyen:

- Hablar con el trabajador para explicarle la importancia de utilizar los equipos de protección individual y los riesgos asociados a no hacerlo.
- Recordar al trabajador sus obligaciones y responsabilidades en cuanto al uso de los equipos de protección.
- Aplicar medidas disciplinarias, como una amonestación o una sanción, en caso de persistir la negativa del trabajador.

**b) Si la empresa toma esa medida, ¿qué puede hacer el trabajador si no está de acuerdo?**

Si el trabajador no está de acuerdo con la medida tomada por la empresa, puede interponer una reclamación ante la autoridad laboral competente, en este caso, ante el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). También puede acudir a un sindicato o a un abogado para que le asesore sobre sus derechos y posibilidades.

### c) ¿Qué plazo tiene el trabajador para ello?

El trabajador tiene un plazo de 20 días hábiles desde la fecha en la que se produce la infracción para presentar una reclamación ante el SEPE. Sin embargo, es recomendable actuar de forma rápida y acudir a un asesor para conocer los plazos y procedimientos específicos.

---

17. En la empresa "Que bien se vive aquí, SA" los directivos tienen sospechas que algunos trabajadores pierden mucho tiempo y no se trabaja cómo se debería. Creen que algunos trabajadores van y vienen de un despacho a otro o están bastante tiempo consultando páginas web no relacionadas con la empresa, por lo que se están planteando implantar algún sistema de vigilancia sobre los trabajadores.

### a) ¿Puede la empresa instalar cámaras de imagen y sonido? ¿Por qué?

La instalación de cámaras de imagen y sonido en el lugar de trabajo es una medida que se encuentra regulada por la normativa de protección de datos personales y la normativa laboral. La empresa sólo podrá instalar cámaras de vigilancia si cumple con los requisitos establecidos por la legislación y si justifica una necesidad legítima para ello.

### b) ¿Qué procedimiento y requisitos se requieren para instalar cámaras de vigilancia?

Para instalar cámaras de vigilancia, la empresa debe cumplir con los requisitos establecidos por la normativa de protección de datos personales, que incluyen: informar a los trabajadores sobre la existencia y finalidad de las cámaras, garantizar la privacidad de los trabajadores, limitar el acceso a las grabaciones a personas autorizadas y garantizar la protección de los datos personales. Además, la empresa debe cumplir con las normas sobre libertad de información y libertad de expresión.

### c) ¿Qué requisitos se exigen para vigilar el uso de los ordenadores de la empresa?

Para vigilar el uso de los ordenadores de la empresa, la empresa debe seguir los requisitos establecidos por la normativa de protección de datos personales y garantizar que la vigilancia no afecte a la privacidad de los trabajadores. La empresa debe informar a los trabajadores sobre la existencia y finalidad de la vigilancia y limitar el acceso a la información obtenida a personas autorizadas. Además, la empresa debe cumplir con las normas sobre libertad de información y libertad de expresión.

Con esto concluimos el ejercicio del temario de los ***Derechos Laborales*** 🎉

PD: Siento la extensión de esta 😊