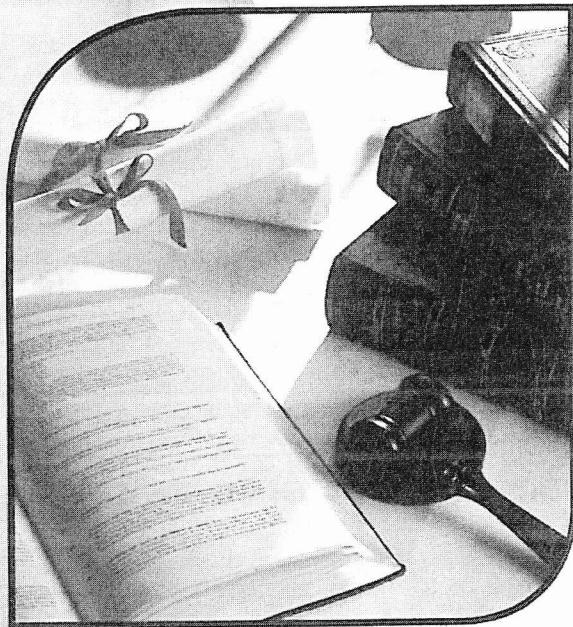


1

Unidad

El Derecho del Trabajo



Y estudiaremos:

- El concepto de Derecho del Trabajo:
 - Las fuentes que regulan la relación laboral entre trabajadores y empresarios.
 - La jerarquía entre las diversas normas aplicables a la relación laboral.
 - Los principios de aplicación del Derecho Laboral.
- Los derechos y deberes de una relación laboral entre un empresario y un trabajador.

En esta unidad aprenderemos a:

- Identificar los conceptos básicos del Derecho del Trabajo:
 - Determinar las fuentes del Derecho Laboral, precisar su contenido y establecer su jerarquía.
 - Interpretar los principios específicos que se deben seguir para la correcta aplicación de las normas laborales.
- Determinar los derechos y deberes que se derivan de las relaciones laborales.
- Distinguir los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.

1. Evolución del Derecho del Trabajo

Sabías que...?

La regulación de las relaciones laborales comenzó a tener una consideración jurídica especial a partir de la segunda mitad del siglo xix.

Las **primeras leyes** se promulgaron por razones de orden público, políticas o de justicia social (el trabajo infantil, los accidentes laborales, etc.) que sacudían la conciencia y la sensibilidad social. A su vez, se desarrollaron los sindicatos, que presionaban para mejorar las condiciones de trabajo.

A finales del siglo XVIII comenzó en Inglaterra la denominada Revolución Industrial, que supuso la progresiva sustitución de los pequeños talleres artesanales por grandes fábricas con nuevas máquinas y muchos trabajadores. El poder de los empresarios frente a los empleados y la falta de unión de estos provocaban enormes abusos, y los trabajadores sufrían durísimas condiciones de vida; por ejemplo, se comenzaba a trabajar con seis u ocho años, las jornadas superaban las quince horas y en las fábricas las condiciones eran insalubres.

El Derecho del Trabajo surge para atender la necesidad de **regular jurídicamente la realidad social del trabajo humano, ordenar las relaciones entre trabajadores y empresarios y solucionar los conflictos** que se puedan ocasionar como consecuencia de estas relaciones.

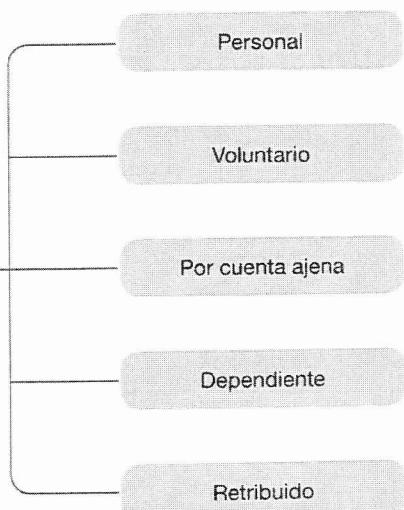
En 1980 se promulgó la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que contiene la regulación básica de las relaciones laborales en España. En 1995 se aprobó el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, TRLET), que incorporaba las modificaciones introducidas en la mencionada ley y las efectuadas en otras disposiciones legales. Esta ley ha sufrido posteriormente diversos cambios para adaptarse a la situación económica y social de cada momento.

Tradicionalmente, el **Derecho** se divide en **público y privado**. Las normas del Derecho público van dirigidas a regular las relaciones del Estado y de los organismos públicos entre sí, así como sus relaciones con los particulares cuando el Estado y los organismos públicos actúan de forma oficial. El Derecho privado regula las relaciones entre particulares, o con el Estado y los organismos públicos cuando éstos actúan de forma privada. El **Derecho del Trabajo** ocupa una posición intermedia entre el público y el privado, ya que se trata de un ordenamiento jurídico que comprende normas de ambos.

2. El trabajo y el Derecho Laboral

La actividad regulada por el Derecho del Trabajo no es cualquier tarea que puedan realizar las personas, sino una parte concreta del trabajo que debe tener los siguientes **requisitos** (Fig. 1.1):

Trabajo sometido al Derecho Laboral



- **Personal.** El trabajo es de carácter personal, el trabajador es insustituible.
- **Voluntario.** El trabajador debe ser libre de poner fin a la relación laboral en cualquier momento.
- **Por cuenta ajena.** Se trabaja para otra persona a la cual se cede el fruto del trabajo, cobrando a cambio un salario. Se excluye el trabajo por cuenta propia, cuyo resultado es para quien realiza la actividad laboral.
- **Dependiente.** El empresario es el que ordena cuándo, dónde y cómo ha de realizarse el trabajo. La subordinación no ha de ser absoluta, puesto que entonces el trabajo no sería libre.
- **Retribuido.** Toda actividad laboral ha de ser remunerada, lo que excluye la realizada de forma gratuita. El empleado recibe un salario y el empresario obtiene los bienes o servicios fruto de la tarea desarrollada por el trabajador.

Fig. 1.1. Requisitos de la actividad laboral sometida al Derecho del trabajo.

El artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) excluye una serie de actividades del ámbito del Derecho Laboral, bien porque carecen de los requisitos estudiados en el epígrafe anterior o bien porque lo establece la ley.

Actividades excluidas del Derecho Laboral

- a) El trabajo desempeñado por los funcionarios públicos.
- b) Las prestaciones personales obligatorias (por ejemplo, formar parte de un jurado, formar parte de una mesa electoral, etc.).
- c) La actividad de consejero o ser miembro de un órgano de administración de una sociedad, siempre que no se desempeñen otras funciones.
- d) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- e) Los trabajos familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, salvo que se demuestre la condición de asalariados.
- f) La actividad de los comisionistas, siempre que respondan del buen fin de la operación.

¿Sabías que...?

Se consideran **familiares**, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive.

Tabla 1.1. Actividades excluidas del Derecho Laboral.

Existe una serie de actividades que, aunque son retribuidas y se prestan por cuenta ajena, debido a sus características especiales se apartan de las normas comunes del Derecho del Trabajo y requieren una regulación especial, por ejemplo, en materia de salarios, vacaciones, horarios, turnos, etc.

Relaciones laborales especiales

- a) Personal de alta dirección.
- b) Empleados al servicio del hogar familiar.
- c) Penados en las instituciones penitenciarias.
- d) Deportistas profesionales.
- e) Artistas en espectáculos públicos.
- f) Representantes de comercio.
- g) Minusválidos en centros especiales de empleo.
- h) Estibadores portuarios (carga y descarga de muelles) que prestan sus servicios a través de sociedades estatales.
- i) Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley, como en el caso de personas con discapacidad, residentes sanitarios (MIR) y abogados en despachos profesionales.

Tabla 1.2. Relaciones laborales especiales.

Caso práctico 1

Un técnico electricista trabaja desde hace cinco meses en el servicio de mantenimiento de un hospital con un contrato indefinido. ¿De qué tipo de relación laboral se trata?

Solución

Esta actividad reúne todos los requisitos estudiados de una actividad laboral sometida al Derecho del Trabajo. Se trata de un trabajo personal, voluntario, por cuenta ajena, dependiente y retribuido.

Caso práctico 2

El hijo de un propietario de una empresa de artes gráficas ayuda a su padre en la elaboración de un grabado para una revista porque se le da muy bien el dibujo. Su padre, por la ayuda, le ha dado cien euros de regalo. Indica si la actividad está regulada o no por el Derecho Laboral.

Solución

Se trata de una actividad excluida del Derecho Laboral, puesto que es un trabajo que el hijo realiza para su familia en calidad de ayuda y no como trabajador asalariado.

Actividades

1. Indica si las siguientes actividades están reguladas o no por el Derecho Laboral:
 - a) Un joven trabaja en un servicio de venta telefónica con un contrato mercantil y cobra una comisión por cada venta que realiza. El comercial no percibe ninguna retribución en caso de que no se realice ninguna venta, y la empresa no cotiza por él en la Seguridad Social.
 - b) Un jefe de administración de un servicio de reparación de vehículos ha sido promocionado por su empresa a la categoría de director financiero. La empresa ha otorgado ante notario un poder para que pueda disponer de las cuentas bancarias de la entidad, así como para realizar compras y pagos.

El trabajador autónomo

¿Sabías que...?

El contrato que se realiza entre una empresa y un TRADE debe tener forma escrita y deberá hacer constar su condición de dependiente económicamente.

Cuando no se haya fijado una duración o un servicio determinado, se considerará pactado por tiempo indefinido.

El trabajo autónomo está regulado en el **Estatuto del Trabajador Autónomo**, que regula por primera vez su régimen jurídico e introduce una nueva figura: el **Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE)**. Así, nos encontramos con la siguiente división.

- a) **Trabajador autónomo** es la persona física que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo, con o sin trabajadores a su cargo, de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección de otra persona.
- b) **TRADE** es la persona física que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física al o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75% de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.

3. Las fuentes del Derecho del Trabajo

Las **fuentes del Derecho** son el origen de las normas jurídicas e indican cuál de ellas ha de aplicarse en cada caso concreto. Estas fuentes son múltiples y pueden ser de **origen interno (nacional)** o **externo (internacional)**.

Las normas se ordenan de forma jerárquica, de esta manera sabemos cuáles son más importantes. El **principio de primacía** indica que las normas de mayor rango prevalecen sobre las de menor rango y, a su vez, que las de menor rango no pueden contradecir lo dispuesto en una norma de rango superior.

En el siguiente esquema se puede ver la jerarquía del ordenamiento jurídico español.

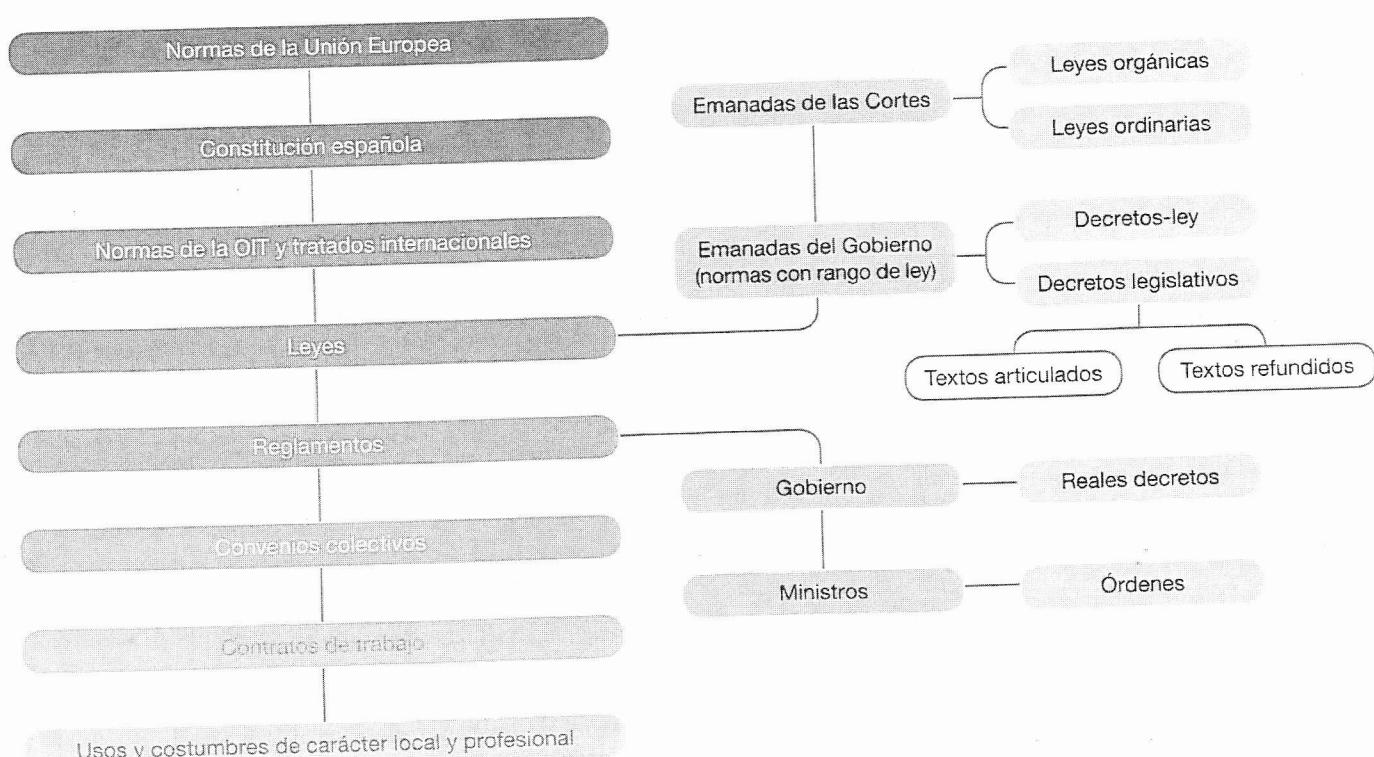


Fig. 1.2. Jerarquía del ordenamiento jurídico español.

Importante

- Las fuentes internas del Derecho Laboral son:
- La Constitución.
 - Las leyes (leyes orgánicas y ordinarias, decretos-leyes y decretos legislativos).
 - Reglamentos (Reales Decretos y órdenes ministeriales).
 - El convenio colectivo.
 - El contrato de trabajo.
 - La costumbre.
 - Los principios generales del Derecho.

3.1. Fuentes internas

Las fuentes del Derecho del Trabajo presentan unas características especiales respecto al resto del ordenamiento jurídico. Por una parte, hay unas fuentes comunes con el resto de las ramas del Derecho y, por otra, unas **fuentes especiales exclusivas del Derecho del Trabajo**, que son: los **convenios colectivos** (fruto del reconocimiento del derecho a la negociación colectiva), los **contratos de trabajo** y los **usos y costumbres** locales y profesionales.

En el artículo 3 del TRLET se señala que los **derechos y obligaciones** concernientes a la relación laboral se regulan:

- a) Por las **disposiciones legales y reglamentarias** del Estado.
- b) Por los **convenios colectivos**.
- c) Por la **voluntad de las partes** manifestada en el contrato de trabajo.
- d) Por los **usos y costumbres** locales y profesionales.

La **jurisprudencia** del Tribunal Supremo complementa el ordenamiento jurídico y sirve como pauta de interpretación en las actuaciones de los jueces y tribunales inferiores.

A. La Constitución

La Constitución es nuestra **norma suprema** y prevalece sobre el resto de leyes. El sistema de relaciones laborales que establece nuestra Constitución se enmarca dentro del modelo del **Estado Social y Democrático de Derecho**, que implica que nuestra Constitución reconoce derechos de contenido social respecto al empleo, al trabajo y sus condiciones. El contenido laboral de la Constitución se puede clasificar en tres grandes bloques: **derechos fundamentales**, **derechos y libertades de los ciudadanos** (no tienen el carácter de fundamentales) y **principios rectores de la política económica y social** que han de seguir las políticas de los poderes públicos (Fig. 1.3).

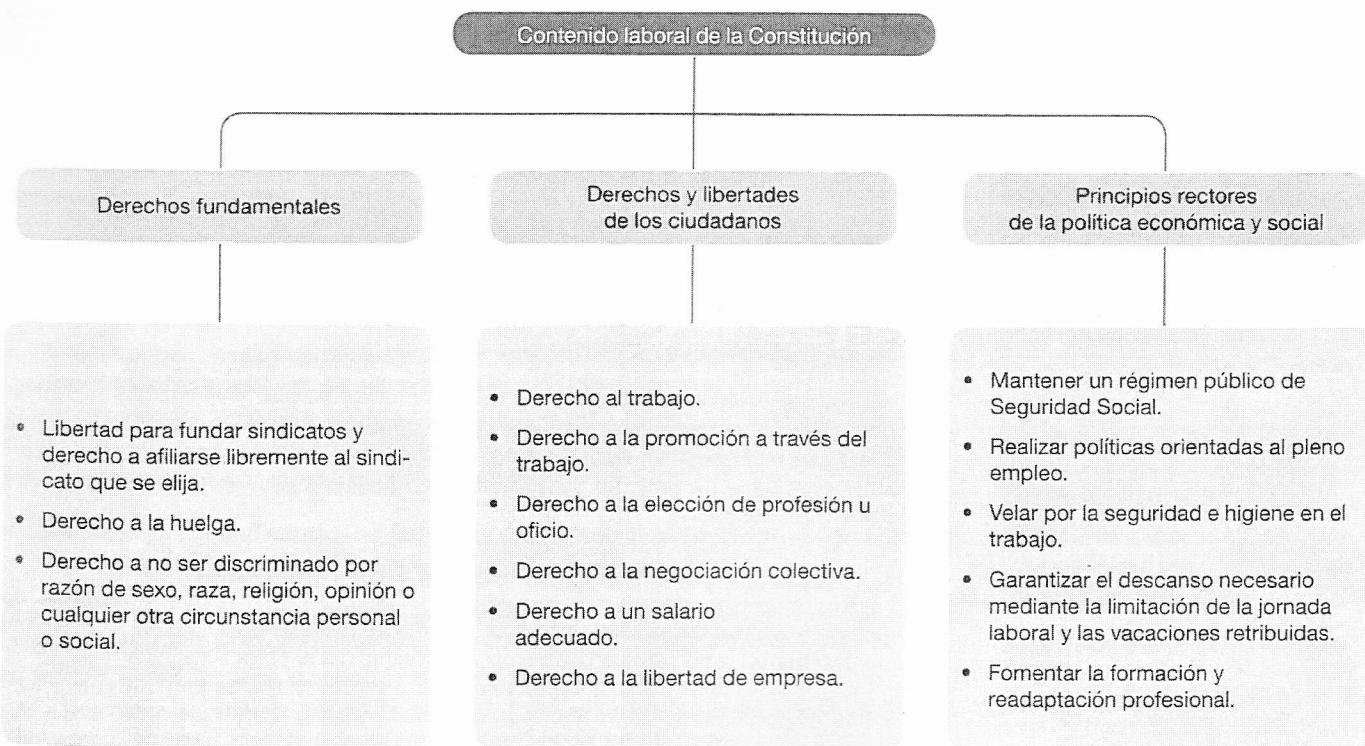


Fig. 1.3. Clasificación del contenido laboral de la Constitución.

B. Disposiciones legales y reglamentarias

La potestad de elaborar y aprobar las leyes corresponde en España a las **Cortes Generales** (Congreso y Senado). No obstante, bajo determinadas circunstancias, el Gobierno puede elaborar normas con rango de ley bajo el control de las Cortes.

Cortes generales (Poder legislativo)	Leyes orgánicas	Regulan las materias relativas al desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, aprueban los Estatutos de Autonomía y la Ley General Electoral. En el ámbito laboral, la Libertad Sindical y el Derecho a la sindicación han sido regulados mediante la Ley Orgánica de Libertad Sindical, ya que afecta al ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas. Se aprueban por mayoría absoluta de votación.
	Leyes ordinarias	Regulan aquellas materias no reservadas a las leyes orgánicas. Por ejemplo, la Ley de Empleo, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
Gobierno (Poder ejecutivo)	Decretos-ley	En caso de extraordinaria y urgente necesidad, el Gobierno podrá dictar decretos-leyes, que no podrán afectar a materias propias de las leyes orgánicas. Se exige su convalidación por el Parlamento, en el plazo de 30 días, desde su aprobación.
	Decretos legislativos	Las Cortes Generales pueden delegar en el Gobierno la facultad de dictar normas jurídicas con rango de ley, que reciben el nombre de decretos legislativos. Textos articulados. Desarrollan unas bases dadas por las Cortes Generales. Textos refundidos. Reúnen en un solo texto una serie de leyes dispersas que regulan la misma materia. Por ejemplo, el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
Reglamentos		Son normas jurídicas de rango inferior a las leyes, dictadas por el Gobierno, los ministros u otros órganos con potestad reglamentaria, que desarrollan las leyes y tienen un rango inferior a ellas.

Tabla 1.3. Leyes y reglamentos.

C. Los convenios colectivos

El **convenio colectivo** es una fuente especial del Derecho Laboral que no existe en otros sectores del ordenamiento jurídico. Se puede definir como un **acuerdo escrito, libremente negociado** entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios para regular las condiciones de trabajo y las normas de convivencia laboral en las empresas.

Las condiciones establecidas en los convenios colectivos **marcan los mínimos** que han de ser respetados en los contratos individuales, los cuales no pueden establecer condiciones de trabajo menos favorables que las de los convenios.

El derecho a la negociación colectiva está reconocido en la Constitución, puesto que en ella se proclama que «la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios».

D. El contrato de trabajo

En el contrato de trabajo se manifiesta la **voluntad de las partes** (empresario y trabajador), pero teniendo en cuenta que en ningún contrato se pueden establecer condiciones menos favorables para el trabajador o contrarias a lo establecido en las normas jurídicas y en los convenios colectivos. El contrato debe celebrarse libremente con el mutuo acuerdo de las partes que intervienen.

E. Los usos y costumbres locales y profesionales

Los usos y costumbres «sólo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una remisión expresa», es decir, cuando es la propia ley la que se remite a esta costumbre local o profesional para precisar el alcance de sus propias disposiciones.

La característica **local** se refiere a una localidad en concreto, y no puede ser válidamente alegada en otra. La característica **profesional** hace referencia a que debe ser la costumbre de una determinada rama de la producción, oficio o profesión, no una costumbre local general.

¿Sabías que...?

Se denomina **costumbre** a la **norma de conducta** nacida de la reiterada y constante práctica social y que es considerada por la comunidad como obligatoria.

■ 3.2. Fuentes externas

El Estado español, en su relación con otros países, organismos e instituciones internacionales, asume una serie de obligaciones, y como resultado de estas se incorporan al derecho español unas fuentes de origen internacional que se caracterizan por su **primacía sobre el derecho interno**. Son fuentes internacionales los **tratados internacionales**, las **normativas de la Unión Europea** y las **disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**.

A. Los tratados internacionales

Los tratados internacionales válidamente celebrados por España pasan a formar parte del ordenamiento jurídico español una vez **aprobados en las Cortes y publicados en el Boletín Oficial del Estado (BOE)**. Estos tratados solo son válidos si se sujetan a lo dispuesto en la Constitución.

B. La Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Su finalidad es **promover acciones internacionales para mejorar las condiciones de trabajo y el nivel de vida de los trabajadores**; así mismo, la OIT se encarga de elaborar programas de asistencia y asesoramiento a los países que lo requieran.

La actividad de la OIT se manifiesta mediante tres tipos de normas jurídicas: **convenios, recomendaciones y resoluciones**. Solo los convenios son vinculantes una vez ratificados por las Cortes.

C. La Unión Europea

La Unión Europea (UE) es una organización constituida por diversos Estados europeos democráticos que se han comprometido a trabajar juntos en beneficio de la paz y la prosperidad. Esta unión de soberanías también se denomina **integración europea**.

La Unión Europea tiene entre sus fines principales **elevar el nivel de vida de los trabajadores** de los Estados miembros y **equiparar las condiciones laborales** en los distintos países.

Para llevar a cabo estos objetivos, cuenta con cinco instituciones, cada una de ellas con una función específica (Tabla 1.4).

El **Tratado de Funcionamiento** de la Unión Europea clasifica los actos legislativos en:

- **Reglamentos:** son normas de aplicación en todos los Estados miembros y crean un mismo Derecho en toda la Unión. Son directamente aplicables.
- **Directivas:** marcan unos objetivos a los destinatarios, quienes, en un plazo determinado, deben adoptar las medidas necesarias para conseguir los fines previstos. Es necesario transponerlas al Derecho nacional.
- **Decisiones:** son obligatorias en todos sus elementos, pero no tienen alcance general, sino particular.
- **Recomendaciones y dictámenes:** son textos de orientación que no imponen obligaciones jurídicas a los destinatarios, sino que expresan valoraciones o juicios de orden político y moral.

Las actuaciones en materia laboral de la Unión Europea se enmarcan en la llamada **dimensión social europea**, que se asienta en el **principio de no discriminación entre los ciudadanos de los Estados miembros por razón de su nacionalidad**. Este principio tiene una serie de consecuencias, entre las que cabe destacar las que aparecen en la Tabla 1.5.

Importante !

- Las fuentes externas del Derecho Laboral son:
- Reglamentos, directivas y decisiones de la Unión Europea.
 - Convenios y recomendaciones de la OIT.
 - Tratados o convenios internacionales.

Unión Europea

Parlamento

Elegido por los ciudadanos de los Estados miembros.

Consejo

Representa a los gobiernos de los Estados miembros.

Comisión

Es el órgano ejecutivo de la Unión, y representa y defiende los intereses de la UE en su conjunto.

Tribunal de Justicia

Garantiza el cumplimiento de las normas de la Unión Europea.

Tribunal de Cuentas

Efectúa el control del presupuesto de la Unión Europea.

Tabla 1.4. Instituciones de la Unión Europea.

Libre circulación	<p>De personas trabajadoras: todo ciudadano de la Unión tiene derecho a residir y circular libremente en todo el territorio de los Estados miembros. Cuando la estancia para buscar trabajo o desempeñarlo sea inferior a tres meses no se exigirá inscripción en el Registro Central de Extranjeros, bastará con el DNI o pasaporte en vigor.</p> <p>Se reconoce la equiparación de los mismos derechos laborales y sindicales con los de los trabajadores del país de acogida.</p> <p>Se totalizarán los períodos cotizados en los países miembros de la Unión Europea a efectos de prestaciones, y estas se pagarán en cualquier país miembro.</p> <p>De prestación de servicios: los trabajadores independientes y los artesanos pueden establecerse en cualquier país de la Unión Europea.</p> <p>Libertad de establecimiento: todos los ciudadanos de la Unión tienen la posibilidad de desarrollar actividades por cuenta propia y de crear y gestionar empresas.</p>
Condiciones de trabajo armonizadas	Han sido reguladas las siguientes materias: contratos de trabajo escritos, protección de la salud de los trabajadores, prohibición de trabajar a menores de quince años y protección a la mujer embarazada. Estas disposiciones no excluyen la posibilidad de que cada país pueda establecer condiciones más favorables.
Reconocimiento de las cualificaciones profesionales	Las profesiones de obrero y empleado cualificado se pueden ejercer en otro país cuando sus títulos hayan sido objeto de reconocimiento mutuo.
Acceso a la función pública	Las oposiciones a la función pública deben estar abiertas a todos los ciudadanos de los Estados miembros de la Unión, con excepción de los empleos que implican el ejercicio de poder público y de la soberanía nacional, como en el caso de la policía, el ejército y la alta Administración.

Tabla 1.5. Actuaciones de la Unión Europea en materia laboral.

Actividades

2. Un joven estudiante español acaba de leer una noticia sobre un reglamento de la Unión Europea en materia agraria. El artículo señala que el reglamento entrará en vigor en nuestro país dentro de veinte días, y que dicho reglamento contradice una ley ordinaria española.
- ¿Crees que es posible que el reglamento de la Unión Europea se aplique, si contradice una norma del Estado español?

3. El derecho al descanso de los trabajadores está regulado en las siguientes normas:

- Artículo 6 del Real Decreto 1561/95, que regula las jornadas especiales de trabajo: «Mediante convenio colectivo... podrá establecerse en las actividades de comercio

y hostelería la acumulación del medio día de descanso semanal por períodos de hasta cuatro semanas...».

- Artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores: «Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta 14 días, de día y medio ininterrumpido...».
- Artículo 40.2 de la Constitución: «Los poderes públicos... garantizarán el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas...».

Ordena estos artículos según el principio de jerarquía normativa.

■ 4. Principios para la aplicación de las normas laborales

Las normas jurídicas se aplican e interpretan de acuerdo con el **principio de jerarquía**, que establece que «las normas de rango inferior no pueden contradecir las de rango superior».

Otra de las peculiaridades del Derecho del Trabajo es que, a la hora de aplicar e interpretar correctamente las normas de carácter laboral, se deben tener en cuenta unos **principios específicos propios del Derecho del Trabajo**: principio de **norma mínima**, principio de **norma más favorable**, principio de **irrenunciabilidad de derechos**, principio de **condición más beneficiosa** y principio **in dubio pro operario** (Tabla 1.6).

Principio de norma mínima	El principio de norma mínima significa que las normas de rango superior determinan el contenido mínimo de la norma que la sigue, estableciendo unas condiciones de trabajo inderogables en perjuicio del trabajador. Por tanto, las normas laborales de inferior rango pueden establecer mejores condiciones de trabajo que la norma de superior rango, pero nunca empeorarlas. Por ejemplo, en un convenio colectivo no se pueden establecer condiciones laborales peores que las que dictan las leyes, ni los contratos de trabajo individuales pueden establecer condiciones menos favorables que las de los convenios.
Principio de norma más favorable	Cuando existan dos o más normas, cualquiera que sea su rango, aplicables a un caso concreto, se aplicará la que, apreciada en su conjunto, sea más favorable para el trabajador. La norma en cuestión se aplicará en su totalidad, es decir, no se puede tomar lo favorable y rechazar lo adverso.
Principio de irrenunciabilidad de derechos	Los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que tengan reconocidos en las normas legales y en los convenios colectivos; por ejemplo, no pueden renunciar a las vacaciones retribuidas, al salario, ni a los períodos de descanso.
Principio de condición más beneficiosa	Las condiciones laborales que sean más beneficiosas pactadas entre empresario y trabajador, o concedidas unilateralmente por el empresario, se mantendrán frente a los cambios normativos que puedan producirse.
Principio <i>in dubio pro operario</i>	Los tribunales, en caso de duda sobre la aplicación de la norma, la interpretarán de la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador.

Tabla 1.6. Principios para la aplicación de las normas laborales.

Actividades

4. Una joven es contratada como técnico superior en audioología protésica. El sueldo mensual para su categoría según convenio colectivo es de 1 000,00 €/mes. En el contrato de trabajo se ha hecho constar que percibirá 1 200,00 €/mes y el Salario Mínimo Interprofesional, es decir, el salario que fija el Gobierno cada año, asciende a 750 €. ¿Qué salario le corresponde legalmente cobrar a la citada joven según los principios de aplicación del Derecho Laboral?

5. A un trabajador de una empresa panificadora la ofrecen la posibilidad de renunciar a cinco días de vacaciones de los 35 naturales que reconoce el convenio colectivo aplicable del sector en su provincia. La empresa, a cambio, le ofrece pagarle los días a los que renuncia al triple del salario fijado en su convenio colectivo. ¿El pacto que ofrece el empresario es legal, de acuerdo con los principios de aplicación del Derecho Laboral?

Caso práctico 3

Identifica, en cada supuesto, qué principio deber seguirse para la aplicación de normas laborales.

- a) **Norma mínima:** un convenio colectivo establece que los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación disfrutarán de 25 días naturales de vacaciones al año. Señala si esto sería posible.
- b) **Norma más favorable:** un trabajador realiza una jornada de ocho horas diarias según lo establecido en su contrato. El convenio colectivo de aplicación en su sector fija una jornada de siete horas. ¿Qué jornada debería realizar este trabajador?
- c) **Irrenunciabilidad de derechos:** una empresa propone a un trabajador un aumento de sueldo a cambio de que renuncie a uno de los dos días de descanso semanal que le corresponden según convenio. El trabajador accede. ¿Es correcta la actuación del trabajador?
- d) **Condición más beneficiosa:** los auxiliares geriátricos de un centro de día venían disfrutando de una pausa por bocadillo de 20 minutos, no recuperables, dentro de su jornada, concedida unilateralmente por el empresario. Con el cambio de dirección se suprime este derecho. ¿Se conservaría el derecho a la pausa por bocadillo como parte de la jornada laboral?

- e) **In dubio pro operario:** un empleado sufrió un infarto de miocardio en su puesto de trabajo. Sin embargo, la mutua de accidentes de trabajo consideró que no era un accidente de trabajo al no quedar clara la relación de causalidad entre el trabajo y el infarto. ¿Qué dictará el Juzgado de lo Social al respecto?

Solución

- a) No sería posible, puesto que el principio de norma mínima establece que las normas de rango superior dictan los mínimos inderogables para las de rango inferior. Tendrá derecho a los 30 días naturales que establece el ET.
- b) Se aplicaría la jornada de siete horas que establece el convenio colectivo, al ser la más favorable para el trabajador.
- c) No es correcta, porque el principio de irrenunciabilidad de derechos señala que los trabajadores no pueden renunciar a derechos que tengan reconocidos en las normas legales y en los convenios colectivos.
- d) La pausa por bocadillo como parte de la jornada laboral se considera una condición más beneficiosa que deben seguir manteniendo los trabajadores.
- e) El Juzgado de lo Social dictaminará que lo ocurrido durante la jornada laboral y en el lugar de trabajo se considera como accidente laboral también en los casos en los que no se pueda demostrar la falta de relación entre trabajo e infarto.

■ 5. Derechos y deberes de los trabajadores

Los principales derechos y deberes de los trabajadores están recogidos en la Constitución y en el Estatuto de los Trabajadores. Los resumimos en la Tabla 1.7:

Derechos básicos	Trabajo y libre elección de la profesión.	El trabajador no puede ser forzado a desarrollar un trabajo o profesión que no haya elegido.
	Libre sindicación.	El trabajador tiene la libertad de afiliarse o no a un sindicato.
	Negociación colectiva.	Los representantes de los trabajadores y el empresario o sus representantes establecerán a través de la negociación colectiva las condiciones de trabajo.
	Adopción de medidas de conflicto colectivo.	Para defender sus intereses, los trabajadores pueden adoptar medidas de conflicto colectivo (manifestaciones, encierros, etc.).
	Reunión.	Los trabajadores pueden reunirse en asamblea.
	Huelga.	Es la suspensión de la prestación laboral para la defensa de sus intereses.
	Información, participación y consulta en la empresa.	Se realiza a través de sus representantes (comité de empresa y delegado de personal), por ejemplo, en los despidos colectivos.
	Ocupación efectiva del puesto de trabajo.	El trabajador desarrollará sus funciones de acuerdo a los términos pactados y con los medios necesarios para ello.
	Promoción y formación profesional en el trabajo.	Es el derecho al ascenso, de acuerdo con el convenio colectivo o normas de la empresa, y la adaptación y la prioridad de la jornada para asistir a cursos y permisos para la realización de exámenes.
	Integridad física y adecuada política de protección en materia de seguridad e higiene.	El empresario velará por la salud e integridad de los trabajadores adoptando las oportunas medidas de seguridad.
Derechos en relación con el trabajo	Respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad, y protección frente a las ofensas verbales, físicas o sexuales.	No se permiten intromisiones del empresario en la vida privada del trabajador. Este derecho comprende la protección frente a ofensas verbales y sexuales, y constituye un límite al poder de vigilancia y control por parte del empresario.
	Percepción puntual del salario.	El salario pactado se percibirá con la periodicidad acordada (diario, semanal o mensual).
	Ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo.	El trabajador podrá reclamar judicialmente los derechos derivados de su contrato de trabajo.
	Igualdad y no discriminación (directa o indirectamente para el empleo o una vez empleados).	Los trabajadores no pueden ser discriminados por razón de edad, sexo, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas y políticas, afiliación a un sindicato y hablar alguna de las lenguas del Estado.
	Otros que se deriven del contrato de trabajo.	Derecho al descanso diario, semanal y anual, a la jornada de trabajo pactada y a los complementos salariales establecidos en función del tipo de trabajo.
	Cumplir las obligaciones del puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.	El trabajador deberá desempeñar las tareas del puesto para el que ha sido contratado, poniendo el cuidado y la atención exigida a un profesional.
	Observar las medidas de seguridad e higiene.	El trabajador debe velar por su seguridad y su salud en el trabajo mediante el cumplimiento de las medidas de prevención.
Obligaciones del trabajador en la relación laboral	Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario.	El trabajador debe cumplir las órdenes del empresario, ya que se trata de un trabajo subordinado, salvo en aquellos casos en que se le reconozca el derecho a la resistencia.
	Contribuir a la mejora de la productividad en la empresa.	El trabajador está obligado a colaborar con la empresa para que su trabajo sea lo más productivo posible.
	No competir con la actividad de la empresa.	Se prohíbe la competencia desleal con la empresa, aceptación de sobornos y la divulgación de secretos.
	Cuantas se deriven del contrato laboral.	Debe aceptar los cambios en el puesto, tareas o lugar de trabajo cuando la ley, el convenio o el contrato lo permitan.
		Cumplir con los pactos establecidos (permanencia, dedicación exclusiva, etc.).

Tabla 1.7. Principales derechos y deberes derivados de las relaciones laborales.

5.1. El poder de dirección

Se conoce como **poder de dirección** la facultad que tiene el empresario para disponer la organización del trabajo, y como **poder disciplinario** la facultad que tiene el empresario para sancionar al trabajador por las faltas cometidas.

La jurisprudencia ha adoptado el criterio de que las órdenes del empresario se presumen legítimas, y el trabajador debe cumplirlas sin perjuicio de que, posteriormente, las impugne si no está de acuerdo.

Los trabajadores pueden desobedecer las órdenes del empresario de manera justificada en los siguientes casos:

- Cuando las órdenes **afecten a su vida privada**.
- Si son **peligrosas y suponen un riesgo grave** para su salud.
- En aquellos casos en los que **atenten a su dignidad personal**.
- Cuando sean **ilegales**.

Antes de aplicar una sanción hay que comprobar que la falta no ha prescrito. En la Tabla 1.8 se pueden observar los distintos tipos de faltas y el plazo para su sanción, que es el de prescripción de las mismas.

	Clases de faltas	Días naturales
Plazos para sancionar		
Leves	10 días	
Graves	20 días	
Muy graves	60 días	
Plazo de prescripción		
Desde el momento en que el empresario tuvo conocimiento de la misma		
En cualquier caso, a los seis meses de su comisión		

Tabla 1.8. Clases de faltas y plazo de prescripción.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso, ni multa en concepto de sanción, aunque sí se permite la suspensión de empleo y sueldo, constituyendo la máxima sanción el despido.

Caso práctico 4

Un conductor de camiones de una empresa de transporte se negó a realizar un trayecto con un camión en el que había tenido problemas con el sistema de frenado y posteriormente no había sido revisado.

¿El conductor puede ser sancionado por negarse a desobedecer la orden?

Solución

No, ya que se trata de una orden que pone en peligro su vida y la de otros conductores o peatones al no haberse revisado el sistema de frenos.

Actividades

6. Un trabajador cometió una falta muy grave el día 7 de enero. El empresario no tuvo conocimiento de la misma hasta el día 7 de junio del mismo año.

¿Ha prescrito la falta, o el empresario todavía puede sancionar al trabajador? Razona la respuesta.

■ 5.2. El poder de vigilancia del empresario y el derecho a la intimidad

Como consecuencia del contrato de trabajo y en virtud de su poder de dirección y organización de la empresa, el empresario puede adoptar las **medidas** que estime oportunas para vigilar y controlar el cumplimiento de las obligaciones del trabajador, pero siempre respetando la consideración debida a la dignidad e intimidad de las personas y la legalidad vigente en cada momento.

El Tribunal Constitucional ha entrado a valorar en varias sentencias las **medidas de control y vigilancia** realizadas por el empresario:

A. Videovigilancia

No se permite la instalación de videocámaras en aquellas zonas excluidas *per se* (como vestuarios, servicios, comedores, zonas de descanso, etc.). Además, no autoriza tampoco la instalación de un sistema de audio en zonas de trabajo, al entender que resulta una medida desproporcionada: los micrófonos instalados por la empresa podrían captar comentarios indiscriminados y totalmente ajenos a su interés, y entrarían de lleno en el ámbito de la intimidad personal. La empresa deberá informar a los representantes de los trabajadores de la instalación de cámaras.

B. Registros

Existe la posibilidad de que el empresario efectúe registros sobre la persona del trabajador, su taquilla o efectos particulares, tales como las bolsas que pueda traer consigo, su bolso de mano, su vehículo o su mesa de trabajo. Solo se podrá realizar cuando el empresario tenga la seguridad o la sospecha, acompañada de pruebas, de que se está atentando contra la propiedad privada, tanto de la empresa como de los compañeros de trabajo. Los registros se realizarán dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo; respetando al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y contándose con la presencia de algún representante legal de los trabajadores.

C. E-mail y uso de ordenadores

Los sistemas informáticos de la empresa son un instrumento de trabajo sometido a las facultades de control del empresario. No obstante, debe tenerse en cuenta que existe un hábito social generalizado de tolerancia con ciertos usos moderados de los medios informáticos y de comunicación facilitados por la empresa al trabajador. El empresario ha de establecer unas pautas sobre el uso de los medios informáticos y advertir de la existencia de controles.

D. Enfermedad

El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador, cuando este lo alegue para sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimientos a cargo de personal médico designado de la empresa. Esto no implica que sustituya al personal de la Seguridad Social o de la mutua a efectos de la concesión de altas y bajas. En el caso de que se impida este derecho de la empresa, el empresario podrá denunciar esta situación vía inspección sanitaria.

■ 6. Organismos públicos en materia laboral

Los principales **organismos públicos** que intervienen en la elaboración y aplicación de la normativa laboral, así como en la resolución de los conflictos que se deriven de la misma, son los siguientes:

■ 6.1. Los tribunales laborales

Para resolver los conflictos que surgen en materia laboral y de Seguridad Social, se deberá acudir a unos tribunales con jurisdicción específica en el ámbito socio-laboral.

Previamente se deberá realizar una **conciliación previa** en los casos que sea obligatoria. Los tribunales laborales **están ordenados jerárquicamente de menor a mayor rango** de la siguiente forma (Fig. 1.4):

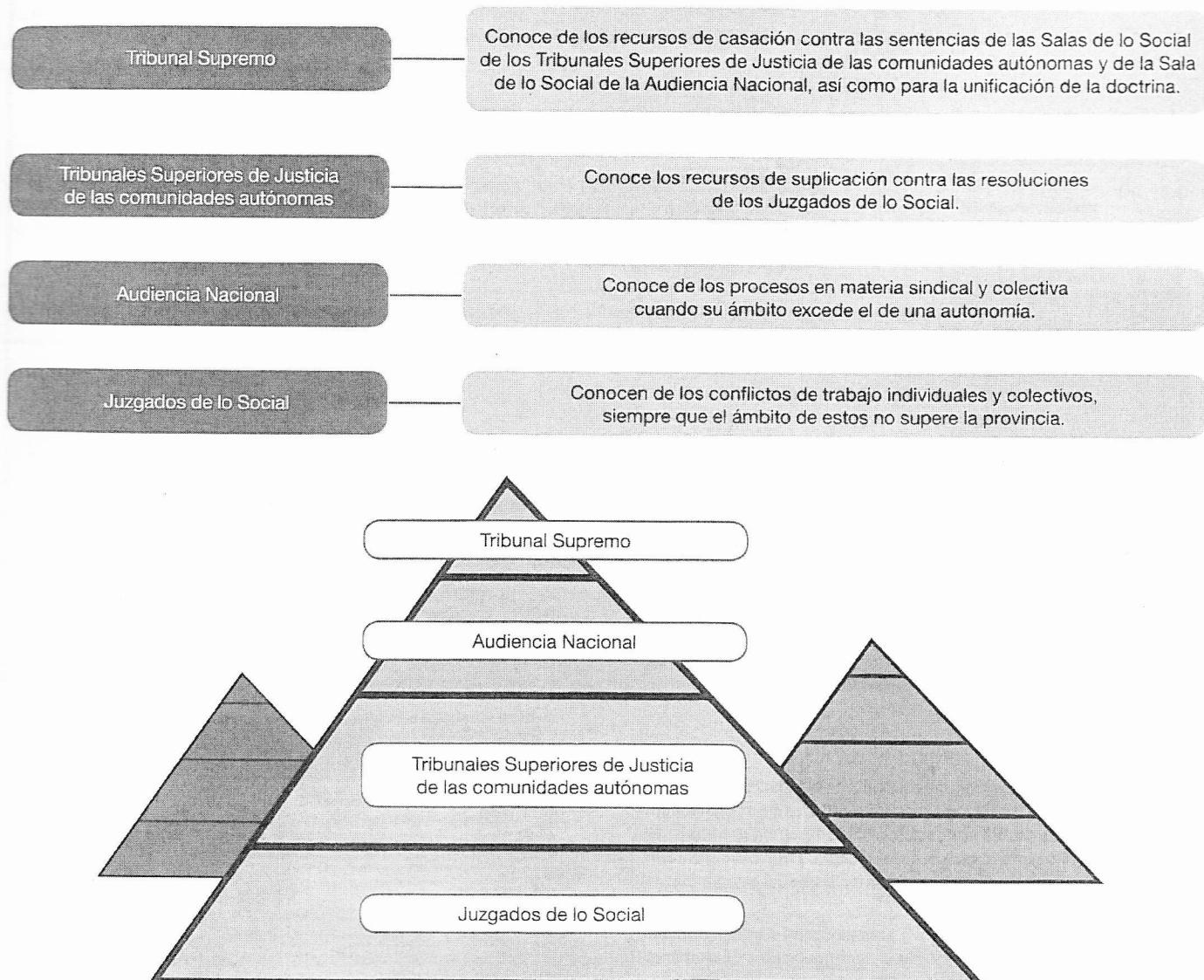


Fig. 1.4. Estructura de los tribunales laborales.

¿Sabías que...?

Se reconoce el derecho a la asistencia jurídica gratuita a los trabajadores y a los beneficiarios de prestaciones de la Seguridad Social.



Caso práctico 5

Un técnico de mantenimiento fue despedido y, tras realizar los trámites oportunos, presentó una demanda en el Juzgado de lo Social. Posteriormente, este dictó sentencia desfavorable al trabajador. Indica:

- ¿A qué juzgado deberá dirigirse para recurrir la sentencia con la que no está de acuerdo?
- ¿Qué tipo de recurso debe plantearse contra las resoluciones de los Juzgados de lo Social?
- En el hipotético caso de que el recurso fuera de nuevo desestimado, ¿ante qué órgano debería recurrir?

Solución

- El recurso deberá dirigirse a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de su comunidad autónoma.
- El tipo de recurso que debe realizar es el de suplicación.
- Se podría plantear un recurso de casación para unificación de doctrina, pero solo en el caso de que hubiera otra sentencia del Tribunal Supremo que, ante idénticas circunstancias, hubiera resuelto de manera distinta.

■ 6.2. La Administración laboral

La **Administración laboral** tiene como principales funciones **desarrollar la política laboral** mediante los órganos del Ministerio de Trabajo y las consejerías de las comunidades autónomas, y **velar por el cumplimiento de la normativa laboral** mediante la Inspección de Trabajo (Tabla 1.9).

Ministerio de Empleo y Seguridad	La intervención del Estado en el ámbito de las relaciones laborales es realizada por el Gobierno a través del Ministerio de Empleo, cuyo máximo responsable político y administrativo es el ministro.
Comunidades autónomas	Las comunidades autónomas pueden dictar disposiciones legales y reglamentarias para el desarrollo, dentro de su ámbito territorial, de la materia regulada, pero siempre respetando las bases fijadas para todo el territorio nacional.
Inspección de Trabajo	La Inspección de Trabajo es un órgano de la Administración del Estado cuya finalidad es vigilar el cumplimiento de la legislación laboral. Los inspectores pueden entrar libremente en los centros de trabajo, investigar, revisar los libros y la documentación relativa a la Seguridad Social, suspender los trabajos que se realicen sin cumplir las normas de seguridad e higiene y, si procede, levantar actas de infracción, liquidación y obstrucción.

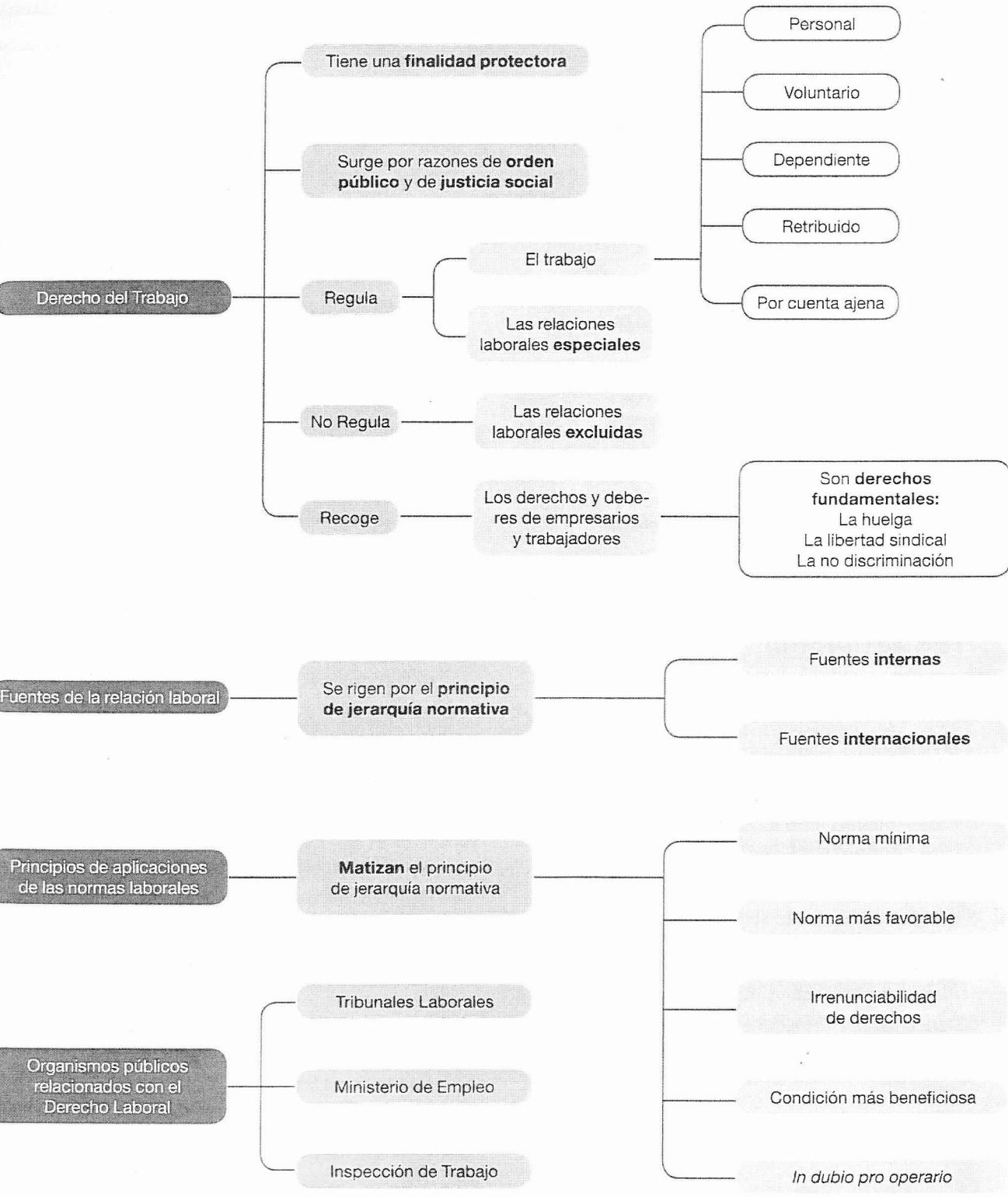
Tabla 1.9. Organismos relacionados con la Administración laboral.

www.meyss.es/itss
Web

En la web de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) puedes descargar desde su sección de Atención al Ciudadano, los modelos de varios formularios, incluido el de denuncia. Hay que tener en cuenta que a través de la ITSS no se tramitan denuncias anónimas, pues es necesario que el denunciante se identifique.

No obstante, los inspectores y subinspectores están obligados a no revelar la identidad de los denunciantes a las empresas objeto de Inspección.

Síntesis



Test de repaso

- 1. De los siguientes derechos, señala cuáles están considerados por la Constitución Española de 1978 como derechos fundamentales:**
- Derecho al trabajo.
 - Derecho a la huelga.
 - Derecho a un salario justo.
 - Libertad para fundar sindicatos y derecho a afiliarse libremente al sindicato que se elija.
 - Derecho a la negociación colectiva.
 - Derecho a la promoción a través del trabajo.
 - Derecho a no ser discriminado por razón de sexo.
 - Derecho a la libertad de empresa.
- 2. En caso de conflicto de normas sobre un mismo aspecto laboral, ¿cuál de las siguientes prevalecerá?**
- Un tratado internacional de la OIT.
 - Una Ley Ordinaria.
 - Ninguna de las dos al no entrar en conflicto.
 - Se aplicarán las dos por tener el mismo rango.
- 3. ¿En virtud de qué principio en los contratos de trabajo no se pueden empeorar las condiciones establecidas en los convenios colectivos?**
- Principio de norma mínima.
 - Principio de norma más favorable.
 - Principio de condición más beneficiosa.
 - Principio de irrenunciabilidad de derechos.
- 4. ¿Puede renunciar un trabajador a los derechos reconocidos en su convenio colectivo?**
- Sí, siempre, porque son derechos personales.
 - A veces, siempre que se trate de derechos económicos.
 - No, por el principio de irrenunciabilidad de derechos.
 - Sí, pero a cambio de dinero.
- 5. Señala cuál de las siguientes fuentes del Derecho del Trabajo no es una norma de procedencia interna:**
- Directiva.
 - Convenio colectivo.
 - Ley Orgánica.
 - Contrato de trabajo.
- 6. El principio de condición más beneficiosa implica:**
- Que se aplicará la norma más favorable para el trabajador.
 - Que el trabajador puede renunciar a los derechos que quiera.
 - Que los derechos adquiridos por el trabajador por contrato de trabajo no se pierden aunque cambien las leyes.
 - Que la norma de rango inferior puede modificar la de rango superior para mejorarla.
- 7. En el supuesto de que existan dos o más normas aplicables a un caso concreto, se aplicará:**
- La de mayor rango.
 - La más antigua.
 - El convenio colectivo.
 - La más favorable al trabajador.
- 8. Señala cuáles de las siguientes actividades están excluidas del Derecho Laboral:**
- Un deportista profesional.
 - El trabajo desempeñado por un funcionario.
 - Una colaboración con una ONG.
 - El trabajo desempeñado por un empleado de hogar.
- 9. ¿Cuáles de las siguientes relaciones no reúnen los requisitos para que se las considere reguladas por el Derecho Laboral?**
- La relación de una peluquera con su jefa, que es la dueña de la empresa.
 - El trabajo prestado por una empleada de hogar.
 - El trabajo desempeñado por un autónomo para un cliente.
 - El servicio prestado por un ciudadano que es miembro de un jurado popular.
- 10. De los siguientes hechos, indica cuáles serían juzgados en el ámbito de los tribunales laborales:**
- Robo de un trabajador en su empresa.
 - Despido disciplinario de un trabajador.
 - Expediente disciplinario de un funcionario.
 - Fraude en las retenciones del IRPF de los trabajadores.

Comprueba tu aprendizaje

Identificar los conceptos básicos del Derecho del Trabajo

1. Enumera las características que debe tener una actividad laboral para considerarse regulada por el Derecho del Trabajo.
2. En las siguientes actividades, identifica qué requisitos no cumplen para que no se consideren relaciones laborales y, por lo tanto, no reguladas por el Derecho del Trabajo:
 - Trabajador por cuenta propia.
 - Alumno de un ciclo de Grado Superior que realiza el módulo de Formación en Centro de Trabajo.
 - Voluntario de una ONG.
 - Miembro de una mesa electoral.
3. De las siguientes actividades, indica en tu cuaderno cuáles son relaciones laborales especiales y cuáles están excluidas del Derecho del Trabajo:

Actividades	Relación especial	Excluidas
Trabajo desarrollado para un ayuntamiento por una emergencia		
Trabajo para un domicilio familiar		
Artistas		
Funcionarios		
Representantes de comercio		
Recogida de la aceituna para una vecina		
Deportistas profesionales		

4. En un taller de chapa y pintura trabajan el propietario del mismo, el jefe del taller (que tiene contrato indefinido), un oficial de tercera que tiene un contrato temporal y un estudiante que está realizando las prácticas correspondientes al módulo de Formación en Centro de Trabajo del ciclo de Grado Superior de Automoción.

Indica en cuáles de los supuestos planteados se dan las características para que exista actividad regulada por el Derecho del Trabajo.

5. Una joven trabaja como administradora de sistemas informáticos. Su trabajo lo desarrolla en su domicilio y está dada de alta en el régimen especial de trabajadores autónomos. La trabajadora presta sus servicios para una única empresa para la que lleva trabajando los últimos cinco años.

¿Existe algún tipo de relación laboral entre esta trabajadora y la empresa para la que presta sus servicios? Razona la respuesta.

Determinar las fuentes del Derecho Laboral, precisar su contenido y establecer su jerarquía

6. Ordena las siguientes fuentes del Derecho del Trabajo en función de la jerarquía normativa: convenio colectivo, directiva de la Unión Europea, contrato de trabajo, Constitución Española, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto (Reglamento) del Ministerio de Trabajo.
7. Relaciona en tu cuaderno las siguientes fuentes del Derecho con los órganos de las que proceden:

Norma jurídica	Órgano
Convenio colectivo	Cortes Generales
Ley orgánica	Gobierno
Reglamento	Empresario y trabajador
Contrato de trabajo	Empresario y trabajador
Decreto-ley	Ministro

8. Indica cuáles de los siguientes derechos serán regulados por una Ley Orgánica: Derecho a la libre sindicación, Derecho al trabajo, Derecho a la huelga, Derecho a un salario justo y Derecho a la no discriminación.
 9. Señala si en el siguiente supuesto se cumplen los requisitos para que se considere la costumbre como fuente del Derecho Laboral:

En el municipio de Guadix, desde hace 35 años, los trabajadores de la construcción tienen un día festivo adicional y remunerado para compensar el esfuerzo que realizan al trabajar en verano expuestos a altas temperaturas. En el municipio limítrofe, los trabajadores del mismo sector carecen de este derecho.
 10. Una directiva de la Unión Europea establece el límite de exposición diaria de los trabajadores a ruido en 140 dB(a). ¿Podrá una norma española establecer el límite de exposición al ruido en 148 dB(a)?
 11. Un estudiante que acaba de finalizar sus estudios del ciclo de Técnico Superior en Animación de Actividades Físico Deportivas trabaja como animador en el complejo deportivo de un hotel.
- Señala por qué normas se deberá regir su relación laboral.

Comprueba tu aprendizaje



12. Al cabo de un año de trabajo, el trabajador del caso anterior quiere conocer cuántas vacaciones le corresponden.

Las normas que regulan este periodo de descanso son las siguientes:

- El convenio 132 de la OIT establece que «las vacaciones no serán en ningún caso inferiores a tres semanas laborables por un año de servicios».
 - El convenio colectivo de su empresa establece el derecho a 30 días hábiles de vacaciones.
 - El Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho a 30 días naturales, como mínimo, de vacaciones.
- a) Clasifica estas normas según su jerarquía.
 b) ¿Cuántos días de vacaciones le corresponden? Razona la respuesta.
 c) ¿Podría establecerse en este convenio colectivo un periodo de vacaciones inferior al que determina el Estatuto de los Trabajadores? Razónalo.

13. Una ciudadana comunitaria, de nacionalidad italiana pero residente en España, se plantea la posibilidad de presentarse a unas oposiciones de profesora de italiano para las Escuelas Oficiales de Idiomas.

- a) ¿Se puede presentar un ciudadano comunitario a unas oposiciones para funcionario en España?
 b) ¿A qué tipo de oposiciones no se puede presentar?

14. Un joven que ha obtenido el título de Desarrollo de la Fabricación Mecánica en España ha sido contratado por dos meses en Alemania para desarrollar un proyecto en una empresa de matricería.

¿El trabajador español precisará algún tipo de permiso para trabajar en Alemania?

Interpretar los principios específicos que se deben seguir para la correcta aplicación de las normas laborales

15. Un animador sociocultural de una residencia geriátrica dispone de tres días de asuntos propios al año según su contrato. El convenio colectivo del sector no establece la posibilidad de disfrutar de este tipo de permiso. ¿Qué norma se aplicará y en virtud de qué principio?

16. Los trabajadores de una empresa de productos lácteos, como contraprestación a trabajar algunos domingos, venían percibiendo un plus económico que se había pactado en un acuerdo entre representantes de los trabajadores y la empresa. El convenio colectivo del sector estableció la supresión de la retribución económica adicional por días festivos. ¿Se podrá aplicar en este supuesto el principio de condición más beneficiosa? Razona la respuesta.

17. Un trabajador negoció un contrato en el que se establecía el derecho a percibir tres pagas extraordinarias. El direc-

tor de Recursos Humanos le ha citado para negociar la posibilidad de suprimir una de esas pagas debido a que la situación económica de la empresa ha empeorado en los últimos años.

- a) ¿Puede renunciar el trabajador a una de esas pagas? Razona la respuesta.
 b) En el supuesto de que en su convenio colectivo se le reconociera el derecho a percibir tres pagas extraordinarias, ¿podría renunciar a una de ellas?

Determinar los derechos y deberes que se derivan de las relaciones laborales

18. Un peón empleado en la construcción de un polideportivo municipal se niega a utilizar el casco de seguridad, desoyendo continuamente los requerimientos del encargado de la obra.

- a) ¿Estaría este trabajador incumpliendo algún deber?
 b) ¿De qué plazo dispone la empresa para sancionarle, en el caso de que cometiese alguna falta?

19. Una empleada de una empresa, que trabaja en el departamento de administración, se negó a emitir una factura falsa que su jefe le obligaba a realizar. Como consecuencia de su negativa a obedecer esa orden fue despedida.

¿Esta trabajadora puede ser sancionada por negarse a cumplir las órdenes de su superior?

20. En una empresa se registran los efectos personales de los trabajadores (bolsos, mochilas, etc.) a la salida del centro de trabajo.

Señala en qué condiciones puede una empresa hacer registros en los efectos personales de sus trabajadores.

21. Una trabajadora firmó un pacto en su contrato por el que se comprometía a no afiliarse a ningún sindicato durante la vigencia del mismo; en caso de incumplimiento, se sancionaría con el despido.

¿Es válida la citada cláusula?

Distinguir los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores

22. ¿A qué órgano de la Administración laboral se puede acudir en caso de que se esté produciendo un incumplimiento de la normativa laboral por parte de un empresario?

23. Una trabajadora de una escuela infantil no está de acuerdo con el cambio de funciones que la empresa le ha comunicado por escrito.

¿Qué acciones puede emprender, y ante qué órgano, un trabajador que no está de acuerdo con el cambio de funciones que le ha encomendado su jefe al considerar que no se corresponden con su categoría profesional?