

ACTIVIDADES DE UNIDAD 1: FOL

Adrián Herrera Brito

1. ¿Cuáles son las 5 características que debe reunir una actividad para que se le aplique el derecho laboral?

- Las 5 características que debe reunir una actividad a la que se pueda aplicar el derecho laboral deben ser: Personal (se desarrolle de forma personal y solo pueda desarrollarlo una persona física), Voluntario (No debe existir la obligación de otra persona o entidad que fuerce al individuo a realizar dicha actividad), Retribuido (Debe existir una remuneración/salario a cambio de dicho trabajo), Dependiente (Lo que supone que la dirección y organización corre a cargo de otra persona), Cuenta Ajena (Se realiza el trabajo para otra persona que posee la titularidad de ese trabajo/servicio realizado).

2. Busca en el Estatuto de los Trabajadores (norma principal del derecho laboral en España) el apartado 3 del artículo 1º, e indica las relaciones que están excluidas de su ámbito de aplicación. (Entre comillas quedan registradas las citas exactas extraídas del Capítulo I de La relación individual del trabajo.)

- Según el apartado 3 del artículo 1º del Estatuto de los trabajadores se pasan a excluir de la aplicación del derecho laboral a las siguientes actividades:
 1. Funcionarios (Actividad regulada por otro tipo de derecho)
 2. Las obligaciones (Son actividades que no surgen de la voluntariedad)
 3. Trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad (No son trabajos dependientes y no existe una retribución)
 4. Trabajadores autónomos (El trabajo no corre a cuenta ajena)
 5. Trabajos familiares hasta 2º grado “salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo” (No existe retribución y no corren de Cuenta Ajena)
 6. Comisionistas (No hay Cuenta Ajena)
 7. Transportistas con vehículo propio (No existe ni Dependencia ni Cuenta Ajena)
 8. “en general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1 de este artículo”.

8.1 (El apartado 1 del artículo 1 del Estatuto de los trabajadores indica que *“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.”*

9. *“La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo”*

3. Indica cuáles de las siguientes son relaciones laborales, relaciones laborales especiales y aquellas que están excluidas del derecho laboral:

a) Mario trabaja como dependiente en una tienda de moda juvenil con un contrato de trabajo temporal

- Relación laboral que se puede acoger al derecho laboral, puesto que cumple con todos los requisitos/características que se solicitan

b) Tomás es discapacitado y trabaja en un centro especial de empleo.

- Relación laboral especial, puesto que además de tener una discapacidad trabaja en un centro especial de empleo. Se indica en el Título VIII, 19.2

c) Miriam presta servicios como voluntaria de Protección Civil.

- Relaciones excluidas del derecho laboral, puesto que un trabajo voluntario no recibe una retribución

d) Mariola es Gerente (empleada de alta dirección) en su empresa.

- Relación laboral especial, como se indica en el Título VIII, 19.3. *“El personal que ejerce poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad.”*

e) Carmelo creó su propia empresa textil.

- Relación laboral especial, ya que en caso de haber creado la empresa sería considerado como un empleado de alta dirección (T.VIII, 19.3)

f) José trabaja como empleado de hogar durante 3 horas cada lunes, miércoles y viernes.

- Relación laboral especial, como se indica en el Título VIII, 19.4. “*Las relaciones laborales que concierte el titular de un hogar familiar, como empleador, con personas que, dependientes y por cuenta de éste, presten servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.*”

g) Pedro es Policía municipal en Alicante.

- Relación excluida del derecho laboral, ya que estaríamos hablando de un funcionario y a este puesto se le aplicaría otro tipo de derecho.

h) Carolina es presidente de una mesa electoral.

-

i) Herminia, profesora de FOL de un IES público, funcionaria pública desde hace 5 años.

- Relación laboral excluida del derecho laboral, ya que al ser una funcionaria se le aplicaría otro tipo de derecho.

j) David Bustamante, cantante profesional.

- Relación laboral especial, definida en el Título VIII, 19.5. Se definen en ella los requisitos, en los que se incluye a los artistas musicales

k) Álvaro, profesor de FOL en un IES privado.

- Relación laboral que puede acogerse al derecho laboral, al tratarse de un centro privado no estaríamos hablando de un funcionario y por tanto si le aplica dicho derecho.

l) Emilio, contable de la empresa Vodafone

- Relación laboral que puede acogerse al derecho laboral

m) Mireia Belmonte, nadadora profesional.

- Relación laboral especial, definida en el Título VIII, 19.1. Se definen en ella los requisitos, en los que se incluye a los deportistas profesionales

n) Gonzalo es agente comercial y sólo cobra comisión de las ventas que consigue realizar.

- Relación excluida del derecho laboral, puesto que los trabajadores comisionistas no cumplen con el requisito de cuenta ajena

o) Maribel, que vive con sus padres, les ayuda algunos sábados en la tienda que tienen.

- Relación excluida del derecho laboral, ya que es un trabajo familiar no remunerado

p) Pilar, diseñadora gráfica, trabaja desde casa realizando diseños gráficos a todas las empresas que se lo solicitan

- Relación laboral que puede acogerse al derecho laboral

4. Busca en el Estatuto de los Trabajadores las relaciones laborales que se consideran especiales y, posteriormente, busca cuál es la norma que regula cada una de estas relaciones especiales.

- Artículo 2. Relaciones laborales de carácter especial.
- 1. Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:
 - a) La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c). (Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto)
 - b) La del servicio del hogar familiar.(Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre)
 - c) La de los penados en las instituciones penitenciarias. (Real Decreto 782/2001, 6 jul)
 - d) La de los deportistas profesionales. (Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio)
 - e) La de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas,audiovisuales y musicales, así como las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad. (Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto)
 - f) La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas. (Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto)
 - g) La de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo. (Real Decreto 1368/1985, 17 jul.)
 - i) La de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal.
 - j) La de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.

- k) La de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.
- l) Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley.
- 2. En todos los supuestos señalados en el apartado anterior, la regulación de dichas relaciones laborales respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución

5. Debes consultar la Constitución Española (para ello puedes buscarla en Internet o en alguna biblioteca) y responde a las siguientes preguntas:

a) Señala, al menos, 2 derechos fundamentales de los ciudadanos relacionados con el trabajo.

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.
2. Las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social y no podrán consistir en trabajos forzados. El condenado a pena de prisión que estuviere cumpliendo la misma gozará de los derechos fundamentales de este Capítulo, a excepción de los que se vean expresamente limitados por el contenido del fallo condenatorio, el sentido de la pena y la ley penitenciaria. En todo caso, tendrá derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social, así como al acceso a la cultura y al desarrollo integral de su personalidad.

b) ¿Puede un trabajador ser obligado a hacer huelga si quiere trabajar ese día? ¿Puede ser obligado a acudir a trabajar si hay convocada una huelga, y él no quiere ir a trabajar ese día? (Te puede servir de ayuda el artículo 28)

- No, ya que el derecho del trabajo es considerado en nuestra Constitución del año 78 como uno de los derechos fundamentales y por tanto, una persona no puede ser privada del mismo. En este caso, si quisiera acudir al trabajo podría. En el segundo caso no, ya que si quisiera acudir al trabajo debería ser por decisión propia.

c) ¿Puede cobrar menos, legalmente, una mujer por realizar el mismo trabajo que un hombre? Razona la respuesta. (Te puede servir de ayuda el artículo 14)

- No debido a que según la constitución española, y cito textualmente: “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.”. Esto significa que no se podría hacer una discriminación salarial por sexo.

6. ¿A qué nos referimos cuando hablamos de fuentes del Derecho Laboral?

- Las fuentes del derecho laboral podríamos definirlas como todo aquello que ha contribuido y de lo que se nutre esta rama del derecho para establecer las leyes, normas y similares que regulan todos los ámbitos relacionados con el trabajo. Se consideran por ejemplo fuentes del derecho laboral a la constitución como primera y fundamental fuente, y justo después tendríamos a los tratados internacionales, leyes y reglamentos entre otras.

7. ¿Qué diferencias encontramos entre las directivas y los reglamentos de la Unión Europea?

- La gran diferencia que existe entre ambos es su alcance. Los reglamentos son de alcance general, y por ejemplo directamente aplicable sobre todos los estados miembros. En cambio, las directivas funcionan de distinta manera, ya que no son de alcance general, esto quiere decir que solo va a afectar o a obligar a los destinatarios que se designen.

8. Señala las diferentes normas internacionales que encontramos en el Derecho Laboral e indica qué debe ocurrir para que sean aplicadas en España.

- Se destacan los convenios y tratados internacionales de la Organización Internacional del Trabajo : Tratados internacionales: acuerdos entre el estado español y otros estados. Convenios de la OIT: Normas vinculantes u obligatorias para los países signatarios.

9. Una empresa quiere prescindir de una trabajadora, por lo que para que se vaya le asigna un despacho sin ordenador, sin teléfono y sin ningún tipo de tareas que realizar, para ver si así se va ella sola y no le pagan indemnización. ¿Qué derecho de la trabajadora están vulnerando?

- En este caso concreto estaría faltando al derecho de la ocupación efectiva, el cual dictamina que además del cumplimiento del contrato especificado, el empresario debe de ofrecerle al trabajador un desempeño de actividades (acordadas en el contrato).

10. Indica los deberes que incumplen los siguientes trabajadores:

a) Pilar es comercial en una empresa de diseño gráfico. Ha recibido una oferta para trabajar en otra empresa del sector, por lo que se ha copiado los datos de los clientes actuales de su empresa en un fichero para llevárselos a su próxima empresa.

- Estaría incumpliendo el deber de no competir con la actividad de la empresa, pero a nivel más general estaría faltando al deber de buena fe que trata de regular todo lo relacionado con la competitividad entre el trabajador y la persona que lo emplea.

b) Manuel trabaja como repartidor en una empresa de alimentación. Aprovechando que le sobra sitio en la furgoneta en los repartos, aprovecha para repartir mensajería de una empresa propia que posee, actividad de la que no ha avisado a la empresa de alimentación.

- Manuel violó el deber de fe al usar materiales de la empresa, como usar vehículos de la empresa para su propio beneficio, distribuir los materiales de su empresa. Así como la responsabilidad de invertir en aumentar la productividad porque tiene mucho espacio en la camioneta que no está aprovechando para el beneficio de su empresa.

11. ¿En qué casos nos podemos negar a obedecer una orden empresarial?

- Nuestros Tribunales, han venido decantando lo que es un ejercicio regular, frente a lo que no es un ejercicio regular del poder de dirección del empleador y ello en base a los siguientes parámetros jurídicos, y que han determinado que una orden es ilegal cuando:
 - 1.- Aquellas que atentan contra la dignidad, intimidad o propia imagen del trabajador o su vida privada.
 - 2.- Aquellas que son manifiestamente abusivas, vejatorias o ilegales.
 - 3.- Aquellas que son contrarias y vienen prohibidas por los preceptos del Código Penal.
 - 4.- Aquellas órdenes que son totalmente ajenas al contenido de la prestación laboral.

12. En un taller de carrocería han detectado que desde hace varias semanas está desapareciendo pintura y algunas herramientas. Sospechan de Vicente, el encargado, pues es el único que tiene acceso al almacén donde se guardan las pinturas. Por ello, la empresa decide registrar la taquilla de Vicente delante del propio trabajador y de un representante de los trabajadores. ¿Es correcta la actuación de la empresa? Justifica la respuesta.

- Sí es correcta ya que en caso sospechar de robos y la desaparición de algunos objetos se pueden realizar algunos registros siempre contando con la presencia de un trabajador o un representante y del trabajador sospechoso del robo, siempre y cuando se respete su dignidad y su intimidad. Como en este caso se han cumplido las medidas anteriores, es correcta la actuación de la empresa.