

# Tarea para FOL02

## Detalles de la tarea de esta unidad

### Enunciado

#### Actividad 1 (1,25 puntos)

Completar la tabla con los datos que faltan, en una columna se indica los requisitos que se deben dar en la relación laboral y en la otra su explicación.

Requisito	Justificación del requisito
Dependencia	La prestación de servicios del trabajador se realiza aceptando las órdenes e instrucciones del empresario, porque está dentro de su ámbito de organización y dirección.
Ajenidad	El resultado del trabajo del trabajador es propiedad del empresario
Voluntariedad	Aunque evidentemente casi todos nos vemos compelidos a trabajar para obtener las rentas que satisfagan nuestras necesidades básicas, ello no significa que desaparezca la voluntad de la persona. Esta voluntariedad se asienta sobre el derecho al trabajo y la prohibición de trabajos forzosos reconocidos en nuestra Constitución. Por ello, la actividad laboral siempre surge de un previo contrato -como acuerdo de voluntades- y el trabajador va a poder recuperar siempre

	su libertad sin necesidad de alegar causa alguna mediante la ruptura unilateral de este vínculo contractual.
Retribución	Principal obligación de la empresa para compensar el trabajo de los empleados.
Personalísima	Causa por la que no se puede delegar la ejecución del trabajo

## Actividad 2 (2,75 puntos)

Indicar de las siguientes actividades si nos encontramos ante

### - Relación laboral ordinaria

No a todo tipo de trabajo se le aplica el Estatuto de los Trabajadores sino sólo el que reúne las siguientes características: trabajo personal, voluntario, por cuenta ajena, retribuido y dependiente. (deben cumplirse todas).

### - Relación laboral especial

Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:

- a) La del personal de alta dirección no incluido
- b) La del servicio del hogar familiar.
- c) La de los penados en las instituciones penitenciarias.
- d) La de los deportistas profesionales.
- e) La de los artistas en espectáculos públicos
- . 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.
- g) La de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.
- h) La de los estibadores portuario

Otros (artículo 2 del ET)

## - No es relación laboral

Se excluyen del ámbito regulado por el ET (es decir no se consideran relaciones laborales):

- a) La relación de servicio de los funcionarios públicos
- b) Las prestaciones personales obligatorias.
- c) 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
- d) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad
- e) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción. (ver imagen de los grados de parentesco)
- f) La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura de la misma.
- g) En general, todo trabajo que no cumpla la características de la relación laboral

## Personal de Alta Dirección

El personal de alta dirección ejerce poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad.

## Comercial que tiene un contrato mercantil

Los representantes de comercio actúan por cuenta de una o más empresas promoviendo y concertando con otras empresas operaciones mercantiles sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas, a cambio de una retribución. No afecta a la actividad en locales comerciales o los trabajos con un horario laboral.

Como vemos, el contrato mercantil es el adecuado para aquellos comerciales que trabajan para más de una empresa al mismo tiempo, y se mantienen de forma independiente en su trabajo, facturación e ingresos.

## Auxiliar Administrativo de una asesoría jurídica

Es una relación laboral ordinaria, su misión es llevar los trabajos asignados por el bufete de abogados que haya contratado, deberá hacer las labores de una auxiliar administrativa.

## Jardinero en un domicilio particular

Pertenece a las relaciones especiales de trabajo, se incluyen como servicio del hogar familiar a la persona contratada por titular del hogar familiar para que preste servicios retribuidos en su hogar tales como tareas domésticas, cuidado y atención de los miembros de la familia, guardería, jardinería o conducción de vehículos.

## Cantante en un grupo musical

Pertenece a las relaciones especiales de trabajo, los artistas son aquellos que desarrollan una actividad artística directamente ante el público o que sea grabada para su difusión (teatro, cine, radiodifusión, televisión, plazas de toros, discotecas ...)

## Mozo de almacén en una empresa de logística

Es una relación laboral ordinaria, deberá someterse a todas las responsabilidades que conlleva ser mozo de almacén cumpliendo el convenio estipulado.

## Médico residente

Pertenece a las relaciones especiales de trabajo, Titulados universitarios que tras unas pruebas selectivas hayan accedido a una plaza en un centro o unidad docente acreditada para desarrollar un programa de formación especializada en Ciencias de la Salud, mediante el sistema de residencia.

## Taxista con una licencia para conducir el taxi

Pertenece a las relaciones especiales de trabajo, el transportista de vehículos comerciales de servicio público debe ser titular de una autorización administrativa, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador, es una relación laboral ordinaria.

## Funcionario de Hacienda

Pertenece a las relaciones no laborales excluidas, la relación de servicios de los funcionarios públicos se regula por el Estatuto de la Función Pública o por normas administrativas o estatutarias.

## Camarero los viernes y sábados en un bar de copas

Pertenece a las relaciones especiales de trabajo, los artistas son aquellos que desarrollan una actividad artística directamente ante el público o que sea grabada para su difusión (teatro, cine, radiodifusión, televisión, plazas de toros, discotecas ...)

## Voluntario en Cruz Roja

Pertenece a las relaciones no laborales excluidas, los trabajos por amistad, benevolencia o buena vecindad no remunerados al hacerse de forma desinteresada o altruista, por ejemplo, a favor de una asociación benéfica.

## Actividad 3 (1,5 puntos)

**Explica cómo se ordenan jerárquicamente las normas laborales aplicables en la relación laboral, según indica el artículo 3 del Estatuto de los trabajadores.**

Las normas son elaboradas por los poderes del Estado (legislativo y ejecutivo) y otros colectivos con facultad para ello (representantes de empresarios y trabajadores).

Las normas laborales se clasifican y ordenan en base a un principio de Jerarquía normativa, según el cual las normas de rango inferior deben respetar lo dispuesto por una norma de rango superior, de manera que no podrán empeorarlo, pero si mejorar las condiciones.

**Podemos decir que las Fuentes del Derecho Laboral son:**

- 1- La Normativa Comunitaria directamente applicable (Reglamentos europeos).
- 2- La Constitución Española de 1978.
- 3- Tratados y Convenios Internacionales (Convenios de la OIT).
- 4- Leyes Orgánicas: Regulan derechos fundamentales y libertades públicas recogidos en la Constitución. Para su aprobación es necesaria mayoría absoluta del Congreso. Ejemplo: Ley Orgánica de Libertad Sindical.

5- Leyes Ordinarias: Regulan el resto de materias no reservadas a ley orgánica. Para su aprobación es necesaria mayoría simple. Ejemplo: Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

6- Normas con rango de Ley:

Decretos Legislativos: Son aprobados por el poder Ejecutivo (el Gobierno) en virtud de una autorización concedida por el Congreso. Ejemplo: el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

Decreto-Ley: Aprobado por el Gobierno en situación de extraordinaria y urgente necesidad, pero requiere convalidación del Congreso a los 30 días de su aprobación. Ejemplo: Real Decreto ley 3/2012, de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

7- Reglamentos: Son normas con rango inferior a la ley, elaborados por el Gobierno. Si los dicta el Consejo de Ministros son "Reales Decretos" y si los dicta un Ministerio "Órdenes Ministeriales".

8- Convenios Colectivos: Son acuerdos o pactos entre los representantes de los trabajadores y empresarios mediante la "negociación colectiva", para regular las condiciones de trabajo en una empresa. Ejemplo: Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos y Convenio Colectivo Siderometalúrgico de la provincia de Málaga.

9- Contrato de Trabajo: El acuerdo suscrito entre el trabajador y el empresario.

10- Usos y Costumbres locales y profesionales: Son conductas o comportamientos repetidos y aceptados a lo largo del tiempo.

## Actividad 4 (1,5 puntos)

En relación con los principios de aplicación e interpretación de las normas laborales, hay que resolver las siguientes preguntas:

- Explica y pon un ejemplo de principio de norma más favorable.

**El principio de norma más favorable:** Cuando existan dos o más normas aplicables a un caso concreto, se aplicará aquella que regule el tema de forma más favorable al trabajador, ejemplo:

Un empleado de una cadena comercial, atención al cliente tiene una jornada de 6 horas diarias de lunes a viernes, pero además trabaja los sábados en la mañana, su convenio colectivo establece que una jornada fija para un empleado de ese sector es de 7 horas, debe aplicarse la jornada de 7 horas, el colectivo debe proteger al empleado y aplicar el convenio.

- Explica y pon un ejemplo del principio de condición más beneficiosa

**El principio de la condición más beneficiosa:** Si un trabajador tiene ciertas condiciones beneficiosas y posteriormente son empeoradas, podrá seguir manteniendo las condiciones beneficiosas, ejemplo:

Como ejemplo podríamos poner cualquier regalo que hace el empresario durante las fiestas de navidades, o durante el año al empleado, es un beneficio que adquiere el empleado, pero que no está contemplado en el convenio colectivo.

## **Actividad 5 (3,00 puntos)**

Indica el significado o contenido básico de los siguientes derechos y deberes laborales:

### **1. Libre sindicación individual y colectiva.**

Derecho a fundar sindicatos y a afiliarse o no a uno de ellos. También se incluye el derecho de los sindicatos a ejercer libremente su actividad en defensa y promoción de los intereses económicos que le son propios.

### **2. Derecho a la ocupación efectiva.**

El trabajador no sólo tiene la obligación de trabajar; tiene también "el derecho" al trabajo, lo que se traduce en la correspondiente obligación del empresario de proporcionarle la actividad comprometida. Es lo que se denomina "derecho del trabajador a la ocupación efectiva". Estamos ante una figura que guarda una estrecha conexión con otros bienes y derechos de la relación laboral, como son los de formación y promoción en el trabajo y a la dignidad e imagen profesional del trabajador.

### **3. Derecho a no discriminación para el empleo.**

El trabajador tiene 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.

La privación de la posibilidad de realizar la actividad laboral contratada constituye una medida de presión utilizada en ocasiones por la empresa para prescindir de un trabajador y evitarse

acudir a un despido. La falta de trabajo atenta contra la dignidad profesional del trabajador, perjudica su formación y supone un agravio a su imagen profesional. El trabajador, convertido en un paria ante el resto de la empresa, se ve compelido a buscar su salida de la misma.

#### **4. Derecho a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.**

Con ello nos referimos a las políticas de prevención de riesgos laborales, es decir, al conjunto de facultades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. En caso de riesgo grave e inminente para la vida o su salud, derecho a interrumpir su actividad laboral, pudiendo también interrumpirse, de modo total o parcial, la actividad empresarial por esa causa, en virtud de acuerdo mayoritario de los representantes de los trabajadores, o por acuerdo mayoritario de los delegados de prevención cuando no sea posible reunir con urgencia a aquellos.

#### **5. Derecho al respeto de la intimidad y a la consideración debida a su dignidad.**

Se refiere a la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

#### **6. Deber de no concurrir con la actividad de la empresa**

Uno de los deberes básicos de los trabajadores es la de no realizar ninguna que pueda concurrir o competir de manera desleal con la empresa mientras se mantenga vigente la relación laboral.

Así lo indica el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores en el que se recoge que: “Los trabajadores tienen como deberes básicos: d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley.”

La legislación no especifica nada más, por lo tanto ha sido la jurisprudencia la que ha determinado que se debe considerar como competencia desleal, así como las posibles sanciones.

Es importante recordar que en España el pluriempleo es legal, es decir, se puede trabajar en dos o más empresas a la vez, y ello no implica que se incurra en competencia desleal aunque las mismas empresas se dediquen al mismo sector.

Por lo tanto, cualquier trabajador puede tener dos trabajos a la vez sin que ello implique automáticamente que pueda ser sancionado. Esta circunstancia es más frecuente en aquellas



sectores donde la temporalidad y precariedad laboral son más habituales, como puede ser el sector de limpieza, hostelería o la seguridad.