

Derechos y deberes de trabajadores y empresarios
Formalización y características del contrato de trabajo



AI-1. Tarea Individual.

Parte 1 (4 puntos)

Identifica si en los siguientes casos el empresario o el trabajador pueden estar incumpliendo algún derecho u obligación según el Estatuto de los Trabajadores e identifica qué derecho están incumpliendo.

1. Un operario que trabaja en cámaras frigoríficas no utiliza el calzado y los guantes de seguridad que le ofrece el empresario. (0,5 puntos)

El operario tiene la obligación de utilizar correctamente el EPI que ofrece el empresario.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales

Artículo 29. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.

2.º Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

El trabajador tiene obligaciones concretas, debe observar las medidas de prevención y cumplir las órdenes del empresario en el ejercicio regular del trabajo.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 5. Deberes laborales

- a) *Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.*
- b) *Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.*
- c) *Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.*

El empresario tiene el derecho de sancionar al trabajador.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 58. Faltas y sanciones de los trabajadores.

1. *Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.*
2. *La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.*

AI-1. Tarea Individual.

2. Un empresario registra las taquillas de los trabajadores cuando finaliza cada turno sin informarles de ello. (0,5 puntos)

El trabajador tiene el derecho básico de trabajo y libre elección de profesión u oficio, por ende también **tiene el derecho laboral a la ocupación efectiva** del puesto de trabajo.

[Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#)

[Artículo 4. Derechos laborales.](#)

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida 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.

[Artículo 18. Inviolabilidad de la persona del trabajador.](#)

Solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible

3. Un empleado acaba ocupando un trabajo diferente al que le ofrecieron en la entrevista de trabajo. (0,5 puntos)

El trabajador tiene el derecho básico de trabajo y libre elección de profesión u oficio, por ende también **tiene el derecho laboral a la ocupación efectiva** del puesto de trabajo.

[Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#)

[Artículo 4. Derechos laborales.](#)

1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

a) A la ocupación efectiva.

g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

AI-1. Tarea Individual.

4. El trabajador se niega a realizar las tareas utilizando los procedimientos y protocolos que le indica el empresario. (0,5 puntos)

El trabajador tiene el deber de realizar las tareas utilizando los procedimientos y protocolos que le indica el empresario.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 5. Deberes laborales

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley.
- e) Contribuir a la mejora de la productividad.
- f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

5. Un técnico de la empresa se niega a realizar una reparación que le asignaron porque cree que las condiciones de trabajo son demasiado peligrosas. (0,5p)

El trabajador tiene derecho a su integridad física y adecuada política de prevención de riesgos laborales y por ende el reconocimiento judicial del ius resistitiae basado en razones de seguridad y salud en el trabajo.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 4. Derechos laborales

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

- d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.

Artículo 19. Seguridad y salud en el trabajo

1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo

AI-1. Tarea Individual.

6. Un dependiente quiere realizar un curso de cocina en horario laboral y el empresario se niega a darle permiso para realizarlo. (0,5 puntos)

El trabajador tiene derecho a realizar un curso de cocina en horario laboral. El empresario debe adecuar el puesto de trabajo o reservarlo.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 4. Derechos laborales

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.

Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.

1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.

3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

AI-1. Tarea Individual.

7. El director de recursos humanos se niega a contratar mujeres para determinados puestos de trabajo. (0,5 puntos)

El trabajador tiene derecho a no ser discriminado para el empleo, por igualdad. El empresario debe no discriminar las relaciones laborales por sexo, ideología o cultura.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 4. Derechos laborales

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

c) 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

Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

2. Podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

AI-1. Tarea Individual.

8. El empresario no informa a los trabajadores sobre el plan de evacuación de incendios de la empresa. (0,5 puntos)

El trabajador tiene derecho, en relación con el trabajo, a la integridad física y adecuada política de protección y seguridad. El empresario debe velar por la integridad de sus trabajadores, adoptando medidas de seguridad y salud en el trabajo.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 4. Derechos laborales

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

- d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.

Artículo 19. Seguridad y salud en el trabajo

4. El empresario está obligado a garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. El trabajador está obligado a seguir la formación y a realizar las prácticas. Todo ello en los términos señalados en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo, en cuanto les sean de aplicación

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por los representantes de los trabajadores, por mayoría de sus miembros. Tal acuerdo podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los delegados de prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal. El acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales

Artículo 20. Medidas de emergencia.

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas

AI-1. Tarea Individual.

Parte 2 (6 puntos)

Antonella tiene un título de Grado superior de FP en Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma, cuenta con experiencia laboral en el sector y acaba de ser seleccionada para trabajar en un puesto como programadora. El empresario quiere contratarla para cubrir un puesto que queda vacante por la promoción de un trabajador.

El responsable de recursos humanos se formula las siguientes preguntas sobre la formalización de su contrato:

- 1. ¿Qué tipo de contrato sería el más adecuado para su contratación? Argumenta tu respuesta. (1 punto)**

Para el empresario el contrato más adecuado para Antonella debería ser un contrato escrito de duración temporal indeterminada, para que el trabajador promocionado pueda reincorporarse por las circunstancias de la empresa.

Para Antonella el contrato más adecuado debería ser indefinido ordinario porque es el que mejor cubre al trabajador, por norma general está mejor indemnizado que los demás.

Yo creo en Antonella.

- 2. ¿Se deberá especificar en su contrato el periodo de prueba? (0,5 puntos)**

El periodo de prueba se debe pactar por escrito en el contrato, porque en caso contrario se entiende que no existe.

- 3. ¿Qué pasa si no lo hace y lo establece de forma verbal? (0,5 puntos)**

Si se establece de forma verbal por circunstancias de producción, el contrato no será mayor a 4 semanas a jornada completa como mínimo, pero si en el contrato verbal no se especifica esto, se entiende que pasadas las dos semanas el contrato será indefinido ordinario a tiempo completo.

- 4. ¿Cuál sería la duración máxima del periodo de prueba? (0,5 puntos)**

Si el contrato es indefinido no podrá exceder los seis meses. Si el contrato es temporal con 6 meses de duración, la duración máxima del periodo de prueba debe ser de 1 mes.

- 5. Rellena el contrato que has elegido utilizando el modelo oficial del SEPE. Puedes inventar los datos personales de la trabajadora y la empresa, y debes hacer referencia al convenio de aplicación para el contrato y respetar lo indicado en el mismo. (2 puntos)**

[INDEFINIDO Completo 14JUNIO2021.PDF](#)

AI-1. Tarea Individual.

6. El puesto que debe ocupar Andrea requiere el acceso a multitud de datos e información confidencial sobre la empresa. ¿Qué puede hacer el empresario para proteger esta información sobre estos trabajadores? (1 punto)

Puede añadir la **cláusula de confidencialidad** como requisito para el puesto, para comprometer al trabajador a mantener en secreto y total confidencialidad toda la información.

*También puede añadir la **cláusula de no competencia** como máximo dos años a cambio de una compensación económica (si la información tiene fecha de caducidad)*

7. Suponiendo que Andrea no se sienta cómoda en la empresa durante el periodo de prueba y decida irse a otra empresa ¿Puede hacerlo sin dar un preaviso? (0,5 puntos)

Correcto, porque se encuentra en el periodo de prueba.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 14. Periodo de prueba

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

2. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.