

Ejercicios Tema 1

1

Regulado por el Derecho Laboral y según la legislación vigente del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el primer artículo tiene como requisitos para que se produzca una relación laboral, es que esta sea personal, voluntaria, retribuida, dependiente y por cuenta ajena.

En este caso, al ser autónomo, es decir, que trabaja por cuenta propia y no es dependiente de otra persona, se trata de una relación no laboral.

A.

Inés: Al no recibir nómina, según el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no cumple con los requisitos para que se considere una relación laboral, ya que no es retribuida económicamente. Podemos declarar esta relación como una relación no laboral, ya que al ser 1º grado de consanguinidad, se considera como trabajo familiar. Así lo establece el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Marcos: A pesar de ser 1º de consanguinidad, que se considera trabajo familiar, y por lo no tanto una relación no laboral, existe una excepción dentro de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y es que si la persona no convive en el domicilio familiar con quien tiene relación sanguínea, no se considera trabajo familiar. Por lo que podemos concluir de que se trata de una relación laboral.

Clara: Según el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores que establece los requisitos para que se de una relación no laboral, incluye las de trabajo familiar de hasta el 2º de consanguinidad, por lo que al ser 3º con Pedro, se considera relación laboral.

Miriam: Acorde al artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, se trata de una relación laboral ya que cumple con todos los requisitos para que así sea, es decir, es personal, voluntaria, retribuida, dependiente y por cuenta ajena, siendo esta relación regulada por el Derecho Laboral.

B.

El tipo de relación de trabajo del que se trata es relación no laboral ya que se trata de un trabajo de buena fe o buena voluntad al ser voluntario. Así lo establece el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores, regulado por sus propias normas.

C.

a) Se trata de una r. No laboral ya que los funcionarios públicos (en este caso policía) se rigen bajo otras normas que no son el Derecho Laboral, según el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Se trata de una r. No laboral ya que los funcionarios públicos se rigen bajo otras normas que no son el Derecho Laboral, según el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

c) La relación que se establece es no laboral, ya que los trabajos como presidentes de mesa electorales se consideran prestaciones obligatorias y entran dentro de los requisitos.

- d) Se trata de una relación laboral especial, es decir se rige bajo otra normativa. Así lo establece el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, como lo son los artistas de espectáculos.
- e) Se trata de una relación laboral, ya que a pesar de ser profesor, al ser en el sector privado, no se considera como funcionario.
- f) La relación es laboral ya que trabaja en una empresa privada en un puesto común sin excepciones, cumpliendo con los requisitos para que así sea por el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Se trata de una relación no laboral, ya que se trata de un trabajo de buena vecindad o buena fe, así queda registrado según el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2.

Antonio cobrará de paga extraordinaria a partir de ahora 1200€ ya que así lo declara el convenio colectivo de su gremio. A pesar de no especificar los conceptos de cálculo de dichas pagas, se le aplicaría el principio de norma más favorable que establece que en el caso de existencia de dos o más normas, independientemente de sus rangos, se le aplicará la más favorable al trabajador según el Derecho Laboral.

A.

Gonzalo debería cobrar 980,15€ mensuales ya que si aplicamos el principio de norma más favorable, si existen dos o más normas, independientemente de su rango, se debe aplicar la más favorable al trabajador, en este caso el salario que establece el convenio colectivo.

B.

No sería posible, ya que aplicando el principio de irrenunciabilidad de derechos del Derecho Laboral, no sería posible arrebatar el derecho al trabajador de concederle 30 días de vacaciones al año.

C.

En absoluto. La huelga se trata de un derecho de los trabajadores, así lo establece el Estatuto de los Trabajadores, por lo que se aplicaría el principio de irrenunciabilidad de derechos regulado por el Derecho Laboral. Si el trabajador por voluntad propia quiere renunciar a parte de sus vacaciones, no se incumple ninguna norma, ya que es voluntario.

3.

- a) Sí ya que han sido informados previamente de que se iba a proceder a controlar el uso de dichos equipos.
- b) Al tratarse de una falta grave, la empresa tiene 20 días para sancionar a María. Así está regulado en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- c) Negativo. Las sanciones nunca podrán ser económicas por lo que la multa de 200€ no es legal y no debería aplicarse. Así está regulado en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

A.

No, no es legal la sanción de arrebatar un día de vacaciones al trabajador ya que así lo prohíben la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social sobre las que están reguladas las sanciones.

B.

La empresa no puede sancionar a Pedro ya que la empresa no ha informado previamente de la colocación de cámaras de videovigilancia, ni siquiera con un distintivo en forma de cartel. Por lo que no se considera una sanción legítima y cualquier tribunal del Derecho Laboral podría absorber tal sanción.

4.

Siguiendo el principio de jerarquía normativa, las normas que regulan el salario de manera más pesada a menos pesada quedaría de la siguiente manera: Real Decreto > Convenio colectivo > Contrato de trabajo.

Sin embargo según el principio de norma más favorable regulado por del Derecho Laboral, establece que existiendo dos o más normas independientemente del rango en el que se encuentren, se debería aplicar la más favorable al trabajador. Por lo que norma que debe aplicarse a su salario es la que indica su contrato laboral de 1100€.

5.

Las sanciones que son ilegales son las de retirada de 2 días de vacaciones y la imposición de 150€ de multa. Así queda regulado por texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el texto refundido de la Ley sobre infracciones y Sanciones en el Orden Social. Pero sí es legal la sanción de 20 días sin empleo y sueldo. El plazo de prescripción de las sanciones laborales es de 6 meses desde que se cometieron los hechos.

6.

El orden quedaría de la siguiente manera:

1. Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre del 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
2. C187 de la OIT. Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, año 2006, ratificado por España.
3. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
4. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
5. Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-19.
6. 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.
7. XXV Convenio Colectivo para Oficinas de Farmacia 2017-2019
8. Contrato de trabajo de un auxiliar administrativo con la empresa Acerinox, SA.

7.

- a) Siguiendo el principio de jerarquía normativa el orden de las tres normas laborales quedarían de la siguiente manera: Artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores > Convenio colectivo > Contrato de trabajo.
- b) Ana podrá disfrutar de 32 días naturales de vacaciones ya que así lo dice el convenio colectivo de su gremio y según el principio de norma más favorable, cuando existan dos o más normas sea cual sea su rango, se deberá aplicar la más favorable al trabajador.

8.

Sí, es correcta y legítima la actuación del trabajador ya que al ser un acuerdo mutuo y voluntario el trabajador puede renunciar al dicho día de descanso.

9.

Emilio tiene derecho a seguir cobrando el plus de transporte que así recoge su contrato de trabajo a pesar de haber sido suprimido por el convenio colectivo de su gremio. Nos basamos en el principio de Condición más beneficiosa regulado por el Derecho laboral, que estima que ante la aparición de nuevas normativas o supresión de las mismas, que fije peores condiciones laborales que en su contrato, siempre se mantendrán las más beneficiosas para el trabajador.