

ACTIVIDAD INDIVIDUAL

Título de la Actividad

Actividad Práctica sobre Derecho Laboral.

Objetivo de la actividad

- Repasar los contenidos teóricos de la unidad didáctica 1 y aplicarlos a situaciones y casos prácticos que se puedan dar en la vida real de un trabajador.

Orientaciones para la realización**Desarrollo****Responde a las siguientes preguntas:**

1. ¿Es posible que el Gobierno pueda dictar normas laborales? Razona tu respuesta. En caso afirmativo, explica en qué supuestos y pon un ejemplo de norma dictada en cada uno de ellos.

-El gobierno sólo puede dictar normas con rango de ley en dos casos; en el **Real Decreto Legislativo** mediante el cual el gobierno crea un texto articulado desarrollando una ley de Cortes Generales o fusiona varios textos legales en uno. Por ejemplo, el **“Estatuto de los Trabajadores”** (norma más básica del derecho laboral), es un Real Decreto Legislativo.

El segundo caso sería el **Real Decreto-Ley**, el cual sólo puede ser aprobado por el Gobierno en casos excepcionales y de gran necesidad. Un ejemplo de este real decreto sería la norma que regula el trabajo a distancia, aprobada en el Consejo de Ministros del 22 de septiembre de 2020.

Además, los **reglamentos** también son normas jurídicas dictadas por el gobierno, aunque son de rango inferior. Un ejemplo sería el **“Reglamento para espacios públicos”**, para la limpieza o la convivencia.

2. Ordena las siguientes normas jurídicas en función al principio de jerarquía normativa:

- Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.
- Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- Constitución española de 1978.
- Reglamento de los Servicios de Prevención.

1 Constitución Española de 1978.

2 Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3 Texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.

4 Reglamento de los Servicios de Prestación.

5 Ley Orgánica de Libertad Sindical.

3. Clasifica las siguientes situaciones, identificando cuales están consideradas, según el Estatuto de los Trabajadores, como relaciones laborales comunes, como relaciones laborales especiales, o si están excluidas como relación laboral porque no cumplen los requisitos o porque lo establezca la ley.

	Relación laboral (ET)	Excluida	Especial
Un profesor de una escuela pública.			
El dueño de un taller de reparación de automóviles.			
Un comercial independiente que solo trabaja a comisiones.			
Un médico con su propia consulta.			
Un camarero.			
Un transportista a cuenta propia.			
El trabajador voluntario de una ONG.			
Un empleado del Hogar.			
Un médico con su propia consulta.			
El médico interno residente de un hospital.			
Un discapacitado parcial que trabaja en una empresa.			
Un actor profesional de teatro y cine.			
El dependiente de una cadena de supermercados.			

4. Un Convenio Colectivo establece como período de vacaciones anuales 28 días naturales. Argumenta si esto es posible.

El período de vacaciones de 28 días debe ser posible ya que lo ha establecido un Convenio Colectivo, por lo que esta norma (acuerdo aprobado por ambas partes, empresarios y trabajadores) no se puede incumplir. La empresa, aparte de tener el deber de cumplir esta norma, no se puede arriesgar a incumplirla. Por ejemplo, si un trabajador prefiere no tener vacaciones y que le paguen esos días de trabajo, la empresa se puede buscar problemas si en alguna inspección de trabajo descubren este

fraude. Además, para el trabajador es contraproducente no tener vacaciones, porque eso puede repercutir en su salud y por consiguiente, en su rendimiento.

5. Un empresario ofrece a un trabajador un contrato de trabajo en el que se establece que el tiempo de descanso que le corresponde no está considerado tiempo efectivo de trabajo, el trabajador acepta las condiciones sin saber que en el convenio colectivo de la empresa establece que los descansos computan como tiempo de trabajo. ¿Tiene derecho el empleado a exigir se le considere el tiempo de descanso como tiempo efectivo de trabajo? ¿Qué principio de aplicación de normas laborales debe aplicarse? Razona tus respuestas.

-El trabajador debe exigir que se le considere el tiempo de descanso como tiempo efectivo de trabajo, por la sencilla razón de que ha sido aprobado por el convenio colectivo. Además, podría denunciar al empresario por fraude, ya que el convenio colectivo tiene establecida la norma y él ha hecho como si no existiese esta norma. Se debe de aplicar el principio de irrenunciabilidad de derechos, porque los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos que tengan reconocidos en las normas legales y en los convenios colectivos.

6. Arturo va a ser contratado como técnico superior de desarrollo de aplicaciones informáticas. El sabe que el convenio aplicable establece para su categoría profesional una retribución mensual de 1.500 €; sin embargo, según su contrato de trabajo, percibirá un salario mensual de 1.800 euros. ¿Que principio de aplicación de las normas laborales se está usando? Razona tu respuesta

-En este caso, se está usando el principio de condición más beneficiosa, puesto que Arturo tiene derecho a conservar el beneficio de cobrar 1800 euros, ya que eso se ha pactado en su contrato, a pesar de que el convenio diga que se cobran 1500 euros. Esto posee continuidad en el tiempo y mantendrá vigencia si ninguna de las dos partes lo impide.

7. Luisa ha sido despedida sin previo aviso por que su empresa la acusa de que hace 3 meses robó materiales del almacén de la empresa. ¿Puede la empresa sancionarla con el despido? Razona tu respuesta. Si la trabajadora, no estuviera de acuerdo con el despido ¿qué podría hacer?

-Si a Luisa la despiden, la empresa la está imponiendo una sanción disciplinaria, ya que ha cometido una infracción que la empresa no va a pasar por alto. En mi opinión, la empresa sólo podría reclamar a Luisa la devolución inmediata de los materiales robados o en su defecto el valor en dinero de esos materiales, no podría pedir una indemnización más grande. Luisa sólo podría recurrir el despido a cambio de que sea una infracción grave o muy grave; en caso de que la empresa no quisiera reducir el grado de gravedad, Luisa no podría hacer nada, porque ha incumplido lo establecido en el Convenio Colectivo y las normas del Estatuto de los Trabajadores.

8. Un empleado de la construcción se niega a utilizar el casco de protección y los protectores de oído que le han facilitado para realizar una tarea. Asegura que no tiene por qué estar obligado a utilizar protecciones ya que él mismo se hace responsable de los daños que le puede ocasionar. ¿Puede negarse a ello? Justifica su respuesta.

-No puede negarse, porque la empresa le obliga al uso del material de protección. Además, el propio trabajador se puede meter en problemas ya que podría tener un accidente laboral y al haber incumplido lo dicho por la empresa, no tendría derecho a una indemnización.

9. Andrés presta sus servicios como técnico en reparación de redes informáticas en una empresa. Desde que comenzó la relación laboral, debe trasladarse a diario a la sede de los clientes para reparar las averías correspondientes, pero desde hace unos meses la empresa lo obliga a estar permanentemente conectado al equipo informático, incluso durante su tiempo de descanso. El trabajador está empezando a sentirse acosado y vigilado, porque la jefa de mantenimiento le envía un mensaje cada vez que desconecta su equipo de trabajo. ¿Qué derechos crees que se vulneran en este control de la empresa? ¿Cómo relacionarías este supuesto con el derecho a la desconexión digital establecido en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores?

-Se vulneran el derecho del respeto a la intimidad y protección ante ofensas verbales; la vigilancia, al ser excesiva también vulnera el derecho de cumplir las obligaciones del puesto de trabajo, ya que su jefa está dando a atender directamente que Andrés no trabaja lo que debe.

Se relaciona porque este derecho consiste en respetar los tiempos de descanso y la intimidad personal, y esto es algo que la empresa en la que trabaja Andrés se incumple continuamente.

10. Identifica si en los siguientes casos el empresario o el trabajador están incumpliendo algún derecho u obligación según el Estatuto de los Trabajadores e identifica, en su caso, qué derecho están incumpliendo. Razona la respuesta

- a) Marta, casada y con dos hijos, pese a tener la misma preparación y condiciones que sus compañeros, no ha promocionado por entender la empresa que sus circunstancias familiares le impiden tener la misma disponibilidad.

-Se incumple el derecho a la intimidad, ya que la empresa se ha entrometido en la vida privada de Marta sin que ella haya decidido hablar con la empresa para hablar de esas circunstancias familiares.

- b) Mario recibe cada mes el pago de su nómina con 10 o 15 días de retraso

-Se incumple el derecho al cobro puntual del salario, ya que la empresa se retrasa en exceso en el pago.

- c) Sebastián ha sido obligado por su empresa a subirse a un andamio a 5 metros de altura sin los correspondientes equipos de protección

-Se incumple el derecho a la integridad física y protección en salud, ya que a Sebastián la empresa le está poniendo en peligro y a la vez cubriéndose las espaldas, ya que si ocurre algún accidente, la empresa se puede escudar en que Sebastián no llevaba el equipo de protección.

- d) Marcos lleva dos meses durante los cuales su jefe le asigna tareas inferiores a las de la categoría profesional para la que fue contratado.

-Se incumple la obligación del cumplimiento de las obligaciones del puesto de trabajo, ya que Marcos debe desempeñar las tareas del puesto para el que ha sido contratado y no el de un puesto inferior.

- e) El trabajador se niega a revelar datos personales sobre su situación familiar cuando le pregunta su jefe sobre ello.

-No se incumple nada, ya que el trabajador no está obligado a contar su vida privada a la empresa (derecho a la intimidad).

- f) Iván, que trabaja como técnico de mantenimiento en una empresa, se niega a reparar una avería hasta que le faciliten los equipos de protección necesarios porque cree que las condiciones de trabajo son demasiado peligrosas.

-No se incumple ninguna obligación del trabajador, puesto que la empresa está obligada a proporcionarle a Iván los equipos de protección para el desempeño de su trabajo.

- g) Un trabajador quiere realizar un curso de formación necesario para su puesto de trabajo y el empresario se niega a darle permiso para ello.

-Se incumple el derecho de promoción y formación profesional en el trabajo, ya que el empresario está obligado a obtener el permiso que haga que el trabajador pueda realizar ese curso de formación.

- h) Una empresa ha aplicado una reducción salarial a todos los trabajadores que convocaron una huelga hace 2 meses.

-Se incumple el derecho de huelga, ya que los trabajadores en esa situación de recorte salarial no pueden convocar huelga, ya que estarían perdiendo salario.

- i) José Manuel ha faltado a su puesto de trabajo durante 2 días sin previo aviso y sin justificación.

-Se incumple la obligación de ocupación efectiva del puesto de trabajo, ya que el trabajador debe acatar las órdenes de la empresa y acudir a desempeñar su trabajo.

- j) Mario utiliza el ordenador facilitado por la empresa para realizar compras personales por internet durante su horario de trabajo.

-Se incumple la obligación de cumplir las obligaciones del puesto de trabajo, ya que se debe utilizar las herramientas proporcionadas por la empresa para el trabajo y no para asuntos privados.

- k) El responsable de recursos humanos ha comunicado a los trabajadores del turno de tarde, al finalizar su jornada laboral, que tienen que permanecer en la empresa 30 minutos más ya que se va a realizar un registro en las taquillas de todos los empleados de la empresa.

-Se incumple el derecho del respeto a la intimidad, ya que los trabajadores no tienen por qué dejarse revisar sus taquillas sin su consentimiento.

FORMATO E INSTRUCCIONES DE ENTREGA

El documento integrado por todas las cuestiones se subirá a la plataforma en formato pdf.