

# **AI-1. Tarea Individual. Derechos y deberes de trabajadores y empresarios. Formalización y características del contrato de trabajo**

## **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 que 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)**

Según el artículo 5 de Estatuto de los trabajadores (ET), el trabajador ha de cumplir las obligaciones de su puesto de trabajo, observar las medidas de prevención de riesgos laborales (en este caso higiénicas) y cumplir las ordenes e instrucciones del empresario.

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

El empresario puede realizar registros de las taquillas de cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del resto de los empleados, pero nunca puede hacerlo fuera del horario laboral o sin la presencia del trabajador, representante legal y algún compañero.

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

Según los Estatutos de los trabajadores (ET) un trabajador tiene derecho a una ocupación efectiva de su puesto de trabajo, desarrollando sus funciones con los términos pactados en su contrato y con los medios necesarios para ello.

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

Según el ET, el trabajador está obligado a cumplir las ordenes e instrucciones del empresario, salvo en casos que se reconozca el derecho a la resistencia.

El derecho a la resistencia es cuando el trabajador puede paralizar su actividad en caso de un riesgo grave o inminente, cuando el empresario no adopte las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. Como en el video que vimos en clase.

Por otra parte, el trabajador puede sugerir mejoras en los procedimientos de la empresa, para ayudar a mejorar la productividad, pero es el empresario es el que sabe como quiere llevar su negocio y es el que decide como se realizan los procedimientos y tareas en su empresa.

**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)**

Un trabajador tendrá que obedecer las ordenes del empresario, y solo podrá desobedecer de manera justificada. Una de las causas justificadas es si las ordenes son peligrosas y suponen un riesgo grave para su salud. Por ejemplo, si un instalador de placas fotovoltaicas se tuviera que subir al tejado sin un arnés y una línea de vida.

**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)**

Si la empresa tiene que ver con el curso, tienen que darle el permiso. Pero, por ejemplo, si eres desarrollador de aplicaciones multiplataforma, tendrás que realizar el curso de cocina en tu horario libre y no en horario laboral.

Si quieres compaginar estudios y trabajo, como estamos haciendo muchos, tendrás que buscarte horarios compatibles o enseñanzas online, como la de EDIX.

Si tuvieras que realizar exámenes oficiales, necesitas un documento acreditativo sobre tu presentación al examen, para justificar la falta de asistencia al trabajo.

La empresa, sobre todo si es de informática, tendrá que facilitarte cursos para seguir estando al día en el sector donde trabajas.

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

Es un derecho constitucional fundamental la igualdad de género y la no discriminación por género, raza, religión, etc.

Veo que ciertos puestos de trabajo están mayormente desempeñados por hombres como policía, albañil, etc. y otros mayormente desempeñados por mujeres como profesores de infantil y primaria, pero esto es por elección propia, el empresario no debería de discriminar por sexo, pues hay hombres y mujeres muy capaces de realizar tareas que habitualmente realiza el sexo opuesto.

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

Personalmente considero que esto debería estar contemplado en la sección de riesgos laborales, y que, aunque no exista como tal en el estatuto de los trabajadores, lo más seguro es que el empresario tenga que realizar simulacros periódicos de incendios.

En lugares públicos los realizan, por ejemplo, he asistido a simulacros en el gimnasio y en Cosmo Caixa. Así que supongo que en las empresas tendrán que tener un plan y comunicárselo periódicamente a todos los empleados. Podría ser, por ejemplo, vía mail.

## **Parte 2 (6 puntos)**

**Andrea 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)**

El contrato puede ser temporal por un máximo de tres meses. Puede solaparse 15 días con el trabajador que promociona, para así explicarle las tareas que tiene que realizar.

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

El periodo de pruebas será como máximo de un mes.

Si en el contrato no viene especificado el periodo de pruebas, una vez termine el periodo de pruebas, el empleado pasará a tener un contrato fijo o indefinido.

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

Los contratos temporales no pueden ser verbales. Si es verbal, entonces es automáticamente indefinido.

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

El periodo máximo de pruebas para un contrato temporal es 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)**

- 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)**

En el contrato laboral debería de poner una cláusula de confidencialidad.

- 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)**

Si, siempre y cuando esté en el periodo de pruebas.