

U^{nidad} 1

El Derecho del Trabajo



Preguntas iniciales

1- ¿Qué es para ti el Derecho?, ¿sabes para qué sirve?

2- ¿Crees que es necesario establecer normas que regulen la actividad laboral?

3- ¿Quién puede elaborar las leyes?

4- En España tenemos muchas normas, ¿sabes cuál es la más importante?

5- ¿Conoces algún organismo internacional que se preocupe de los derechos de los trabajadores?

En esta unidad aprenderás a...

- Reconocer por qué surge el Derecho del Trabajo.
- Diferenciar las fuentes del Derecho del Trabajo.
- Distinguir la jerarquía de la normativa laboral.
- Identificar los órganos jurisdiccionales laborales.
- Diferenciar los derechos y obligaciones del trabajador y del empresario.

Ideas clave



Sugerencias didácticas

Las preguntas iniciales de todas las unidades son de respuesta abierta, se dejan a la libre apreciación y consideración del profesor, al ser introductorias a los contenidos de la unidad y servir para conocer el nivel del alumno y grupo-clase.

La UT 1 conviene trabajarla adecuadamente con los alumnos, requiriendo por parte del **profesor un esfuerzo en este sentido. Hay que tener presente en todo momento, que la** mayoría de los alumnos desconocen la materia objeto de estudio, el objetivo fundamental es conseguir estudiar comprendiendo: ¿qué es el Derecho del Trabajo o Derecho Laboral? En definitiva, sienta las bases para los desarrollos de las posteriores unidades de trabajo.

Consideramos tener muy en cuenta las siguientes pautas:

Explicar qué es el derecho, ramas del derecho y centrarnos en el estudio del Derecho Laboral o Derecho del Trabajo.

- 1) El alumno, tiene que adquirir autonomía propia para conocer y saber diferenciar los diferentes poderes del Estado.
- 2) Identificar la CE de 1978, como la norma suprema de nuestro ordenamiento jurídico.
- 3) Nociones del origen y evolución del Derecho del Trabajo, ámbito de aplicación.
- 4) Diferenciar claramente las diferentes relaciones laborales: ordinarias, especiales y relaciones no laborales. Dejar claro, que la materia objeto de estudio del módulo se centra en las relaciones ordinarias (reguladas por el ET y normativa concordante).
- 5) Distinguir las diversas fuentes del Derecho del Trabajo: internas y externas, materiales y formales.
- 6) Diferenciar que las normas se aplican por orden jerárquico, pero en el Derecho del Trabajo el principio de jerarquía normativa está limitado por los principios de aplicación de las normas laborales.
- 7) Reconocer los diferentes organismos judiciales laborales y saber qué es la jurisprudencia.
- 8) Distinguir en qué consiste la administración laboral y sus órganos especializados.
- 9) Diferenciar qué es un derecho y una obligación, tanto del trabajador como del empresario, en el ámbito laboral.

La explicación por parte del profesor con el soporte del mapa conceptual de ideas clave, ayudará considerablemente a desarrollar los contenidos y situar al alumno convenientemente en su proceso de enseñanza-aprendizaje.

Como ayuda y base para asimilar los contenidos en el desarrollo de la unidad proponemos tener como referente la siguiente tabla:

Unidad 1
Ejemplos
Casos prácticos resueltos
Actividades propuestas
Casos finales
Actividades finales
En tu entorno
Tu familia profesional
En qué nos equivocamos
Prensa en el aula
Autoevaluación

Otros materiales interesantes que se pueden utilizar en el aula como materiales complementarios son:

– Las **presentaciones multimedia**: son presentaciones en PowerPoint para apoyar tus explicaciones en el aula con ayuda de un ordenador y proyector.

– **Cine en el aula**: las películas propuestas para esta unidad son:

- **Cortometraje 38**: trata la explotación laboral en otros países y el consumo responsable.
- **Te doy mis ojos**: trata la violencia de género en el ámbito laboral.

– **GATE**: es un gestor avanzado de tareas de evaluación. Con GATE podrás generar todas las evaluaciones que quieras conforme a unos criterios determinados, y además podrás interactuar con tus alumnos, enviándoles actividades a través de GATE.

– **Life skills**: formación para la vida. En la página web de Macmillan www.macmillanprofesional.es se encuentran recursos para trabajar destrezas para la vida como: organización, aprender a aprender, tolerancia, comunicación eficaz y escucha activa. Contamos además con más recursos relacionados en la zona de usuarios.

A continuación, se muestra una tabla resumen con todos los recursos para esta unidad:

Recursos Unidad 1
Presentaciones multimedia
Cine en el aula
GATE
Archivos relacionados con la unidad
FOL al día (revista de actualización legislativa)

Página 8

1 >> El Derecho

1.. ¿Qué es el Derecho?

Es el conjunto de normas y principios que regulan la convivencia humana y resuelven sus conflictos de forma civilizada.

2.. ¿Cuál es la principal característica del Derecho Laboral o Derecho del Trabajo?

Su naturaleza mixta, al participar tanto del Derecho Público como del Derecho Privado.

Página 9

2 >> Los poderes del Estado

3.. Consulta las páginas web www.congreso.es, www.senado.es y www.lamoncloa.gob.es y contesta a las siguientes preguntas: ¿para qué sirve el Congreso? ¿Y el Senado? ¿Para qué sirve el Gobierno?

www.congreso.es

www.senado.es

www.lamoncloa.gob.es

Respuesta abierta, el profesor debe valorar si la consulta realizada por internet o si no dispone de internet en el aula se adecúa a la figura 1.2, página 8 del libro: los poderes del Estado.

4.. Indica a qué poder del Estado pertenecen los siguientes personajes:

Presidente del Gobierno.

Diputado.

Vicepresidente del Gobierno.

Juez.

Senador.

Ministro de economía.

- a) Poder ejecutivo.
- b) Poder legislativo.
- c) Poder ejecutivo.
- d) Poder judicial.
- e) Poder legislativo.
- f) Poder ejecutivo.

5.. Entra en la página web www.congreso.es/consti/ y consulta los artículos 14 y 35 de la Constitución española, reflexiona sobre lo que dicen y realiza un breve comentario sobre ellos. A continuación, debatid en clase.

<http://www.congreso.es/consti/>

Respuesta abierta, el profesor debe valorar si el alumno y el grupo-clase han entendido los artículos 14 y 35 de la CE.

6· Entra en la página web www.lamoncloa.es, haz clic en *Gobierno* y luego en *Gabinete* e investiga los distintos ministros y sus “carteras” y responde a la siguiente pregunta: ¿quién está al frente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y cómo se llama en la actualidad este ministerio, pues cambia de nombre habitualmente?

www.lamoncloa.es

Respuesta abierta, el profesor debe valorar si el alumno ha consultado la página web propuesta y si no tiene conexión a internet, puede que algún alumno conozca quién es el Ministro de Empleo y Seguridad Social actual. Llegado el caso el profesor tendrá que manifestar quién es el titular de la cartera actual del Ministerio de Empleo en la actualidad.

7· Marcos escucha en la televisión lo siguiente: «el poder legislativo es el encargado de elaborar y aprobar las leyes», y se plantea: ¿qué quiere decir todo eso? Ayúdale realizando un breve comentario sobre el asunto y posteriormente, debatid en clase.

Poder Legislativo reside en el Parlamento, constituido por dos cámaras, la Cámara Baja o Congreso de los Diputados y la Cámara Alta o Senado. Ambas cámaras son las encargadas de crear las leyes. El debate en clase se deja a criterio del profesor.

3 >> El Derecho del Trabajo

8· Entra en la página web www.empleo.gob.es, haz clic en el menú *Legislación* (en la parte inferior de la pantalla), elige *Trabajo y Empleo* y a continuación *Estatuto de los trabajadores*, que es la norma principal del Derecho del Trabajo. Lee y comenta con tu profesor los artículos 1, 2 y 3 de dicha norma.

El profesor debe valorar que el alumno lea y comprenda los artículos 1, 2 y 3 del ET. Una forma de centrar el debate en clase sería delimitar el ámbito de aplicación del ET, es decir, trabajadores por cuenta ajena. Seguir con las relaciones laborales de carácter especial, las cuales tienen normas propias para su regulación, y solamente en aquellos aspectos no contemplados en las mismas, se les aplica supletoriamente el Estatuto de los Trabajadores. Por último abordar las fuentes de la relación laboral. Ejemplos relacionados con el sector profesional del ciclo formativo y el entorno del alumno en particular y del centro educativo ayudarían a conseguir su mejor comprensión y asimilación.

9· Nacho tiene 17 años, actualmente cursa un ciclo formativo de grado medio y quiere compatibilizar sus estudios con un trabajo. Le proponen un puesto de camarero, 4 horas al día de lunes a sábado, en una cafetería de su barrio. Contesta a las cuestiones siguientes razonando tus respuestas:

a) ¿Pueden contratar a Nacho?

b) ¿De qué tipo sería su relación laboral?

a) Sí, pues según se establece en el ET pueden trabajar y ser sujetos de un contrato de trabajo las mayores personas mayores de 16 años, aunque con ciertos requisitos, que esté emancipado o con la autorización de su representante legal (se estudia en la unidad 2 con más detenimiento).

b) Relación laboral ordinaria.

10· Un voluntario de Protección Civil ¿es un trabajador por cuenta ajena?

No, porque no cumple con todas las características de las relaciones laborales ordinarias: personal, voluntaria, por cuenta ajena, retribuida y dependiente. En este caso falta la retribución.

11· Si tu vecino es pintor y pinta tu vivienda, ¿sería una relación laboral si se conforma con que le invites a unos refrescos? ¿Y si acuerda contigo que te cobrará lo que habitualmente percibe en su empresa de pintura?

No, no sería una relación laboral, ya que no hay retribución. Sería un trabajo por amistad o buena vecindad, lo que se denomina relaciones no laborales, figura 4, página 12 del libro.

Si acuerda contigo percibir lo que habitualmente percibe en su empresa, podría convertirse en un trabajo por cuenta propia, y también sería una relación no laboral, ya que se regularía por el código mercantil.

12· ¿Sara puede realizar trabajos para su padre en vacaciones cuando no tenga que estudiar? ¿Se aplicaría el Estatuto de los Trabajadores?

Sí, puede colaborar con su padre y realizar alguna tarea o trabajo en vacaciones; pero sería considerado un trabajo de tipo familiar y por tanto una relación no laboral, al no darse las características propias ya estudiadas en el epígrafe 3.3, página 11 del libro: Relaciones laborales ordinarias. Obviamente, no se aplica el ET, por el argumento anterior.

13· ¿Qué tipo de relación laboral tendrán los trabajadores siguientes?

Un profesor de un instituto de educación secundaria.

Un soldado profesional.

Un oficial de primera en la empresa constructora Buenos Ladrillos, SA.

Un taxista, propietario del vehículo.

Un trabajador del servicio doméstico.

- a) Relación no laboral (funcionario público).
- b) Relación no laboral. (Se rigen por una normativa específica y no es de aplicación el ET).
- c) Relación laboral ordinaria.
- d) Relación no laboral (trabajador autónomo).
- e) Relación laboral especial (de empleados de hogar).

4 >> Las fuentes del Derecho del Trabajo

14· ¿Qué regulan las leyes orgánicas?, ¿y las leyes ordinarias?

Las leyes orgánicas regulan derechos fundamentales y las libertades públicas (art 14 a 29 CE), los Estatutos de Autonomía, el Régimen Electoral y otra serie de materias específicas. Las leyes ordinarias el resto de materias no reservadas a Ley Orgánica.

15· ¿Es lo mismo un tratado OIT que una recomendación OIT?

No, no es lo mismo. Un Tratado OIT, es una norma de obligado cumplimiento para los países que la hayan ratificado. En cambio, una Recomendación OIT, es una propuesta y por lo tanto no es obligatoria (no vinculante).

5 >> La jerarquía normativa laboral

16·· Elabora una pirámide de la jerarquía normativa, conforme a lo estudiado, de las siguientes normas:

Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Contrato de Trabajo.

Estatuto de los Trabajadores.

Convenio colectivo de tu sector profesional.

Constitución Española de 1978.

Directiva comunitaria sobre el ruido en el trabajo.

Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales.

Compara tu pirámide normativa con las del resto de tus compañeros. Posteriormente, debatid en clase.



Se deja al criterio del profesor el debate en clase, tras comparar las diferentes pirámides normativas de los alumnos.

17·· ¿Puede contradecir un convenio colectivo lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores? Razona tu respuesta.

No, no puede contradecir lo establecido en el ET, al ser una norma de rango superior establece mínimos de obligado cumplimiento, unos límites que hay que cumplir. No obstante, un convenio colectivo puede mejorar lo establecido en el ET.

18·· ¿Puede contradecir una Ley Orgánica lo establecido por la Constitución española? Razona tu respuesta.

Rotundamente no, la CE de 1978 es la norma suprema de nuestro ordenamiento jurídico interno.

Página 15

6 >> Los principios de aplicación de las normas laborales

19· Según lo estudiado, piensa y elabora dos ejemplos de aplicación de las normas laborales.

Respuesta libre, se deja a criterio del profesor su adecuación y comprensión a los contenidos desarrollados.

Página 16

7 >> Los organismos judiciales laborales

20· ¿En qué consiste la función jurisdiccional?

Es la encomendada a juzgados y tribunales y consiste en juzgar y hacer ejecutar lo juzgado, es decir, en la resolución de los conflictos que se plantean entre distintos sujetos de la relación laboral.

21· Entra en la página web www.noticias.juridicas.com, haz clic en *Jurisprudencia* y posteriormente escribe en el buscador: *Sentencias de la Sala IV del Tribunal Supremo*. Localiza dos sentencias del año en curso.

<http://noticias.juridicas.com/>

El profesor debe valorar que el alumno localice y realice la actividad propuesta adecuadamente.

22· ¿Qué es la jurisprudencia?

Es la interpretación que hace de las leyes el Tribunal Supremo al resolver recursos, cuando de manera reiterada fallan de la misma manera en casos análogos.

Página 17

8 >> La Administración laboral

23· ¿De qué se encarga el Ministerio de Empleo y Seguridad Social?

Se encarga de la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de empleo y de Seguridad Social, así como del desarrollo de la política del Gobierno en materia de extranjería, inmigración y emigración, figura 8, página 17 del libro.

Página 18

9 >> Los derechos y obligaciones del trabajador y del empresario

24· ¿Dónde vienen recogidos los derechos básicos del trabajador? Menciona dos.

Están recogidos en el artículo 4 del ET. Respuesta libre, según contenidos desarrollados en el epígrafe 9, página 17 del libro. El profesor debe valorar su adecuación a los mismos.

25· Menciona dos derechos específicos del trabajador y dos derechos del empresario.

Respuesta libre, pero condicionada a los desarrollos del epígrafe 9, página 18 de la unidad.

26· Menciona dos obligaciones del trabajador y dos obligaciones del empresario.

Respuesta libre, pero conforme a los desarrollos del epígrafe 9 de la unidad, página 18.

Solucionario a los casos finales**Aplicación de las normas laborales**

1. Claudia trabaja en una empresa de publicidad y su convenio colectivo estipula que tiene que preavisar, con 15 días en caso de baja voluntaria, sin especificar si son días naturales (los 365 días que tiene el año) o laborables (día común, en el que se deben desempeñar regularmente las funciones laborales), ¿cuál de las dos alternativas es la correcta?

Consideramos la aplicación del principio "*in dubio pro operario*", porque los días se entienden que son naturales, al ser lo que más beneficia al trabajador. Normalmente en derecho "si la ley no dice nada, se entiende que son hábiles". En Derecho Laboral, no es así, por ejemplo el ET al fijar la prescripción de las faltas no dice si los días son hábiles o naturales, y hay sentencias que establecen que los días son naturales porque hay que aplicar el principio "*in dubio pro operario*".

2. Diego es un trabajador que habitualmente utiliza un vehículo de la empresa para desplazarse hasta su domicilio; los encargados de la empresa han tomado la decisión que a partir de ahora el vehículo tiene que quedarse en la empresa por la noche y dicho trabajador venir por sus propios medios a trabajar, como lo hacen el resto de compañeros.

En alguna ocasión que se le ha llegado a insinuar este tema, Diego ha contestado que en caso de que se le quite el vehículo alguien tendrá que ir a su domicilio por la mañana para traerle a la empresa y por la tarde volverle a llevar a su domicilio.

¿Esta decisión es la correcta?, ¿podría Diego invocar llegado el caso algún principio de aplicación de las normas laborales?

En relación a este tipo de beneficios concedidos, siempre se genera el mismo problema: la posible existencia de una condición más beneficiosa en el trabajador, o si se trata de derechos adquiridos. Para valorar, si nos encontramos ante una condición más beneficiosa, la jurisprudencia valora los siguientes indicios: el tiempo que lleva el trabajador disfrutando de dicho beneficio y la razón de dicha concesión.

Por lo tanto, se aplica el principio de condición más beneficiosa, salvo que solo hubiera disfrutado de dicho beneficio de manera ocasional, o hubiera sido concedido recientemente, el trabajador tendría muchas posibilidades de obtener una sentencia favorable en el procedimiento judicial si lo impugnase.

La única forma de retirarle al trabajador ese beneficio (uso del vehículo) sería, mediante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, si hubiese causas económicas que lo justificasen.

3. Lara lleva 3 meses sin percibir la nómina. En la empresa le comentan que no hay dinero para pagar la misma y le ofrecen que renuncie a su derecho de cobrarla. ¿Debe renunciar Lara a cobrar sus atrasos?

De acuerdo con el ET es obligación de la empresa pagar de forma puntual al trabajador por los servicios prestados. El Contrato de Trabajo crea derechos y obligaciones para las dos partes (empresa y trabajador). Los derechos de Lara son irrenunciables (principio de irrenunciabilidad de derechos).

4. Una empresa de informática ha decidido instalar cámaras de grabación en la empresa, argumentando que es por motivos de seguridad. ¿Esto es posible?

Sí, porque la jurisprudencia ha determinado que es posible, siempre y cuando no atenten contra los derechos del trabajador, en concreto el derecho a su intimidad y dignidad, y se acredite que es para mejorar y controlar su proceso productivo en aras de una mayor seguridad, calidad, etc. No sería posible instalar cámaras de vigilancia-grabación, en vestuarios, w.c. y sitios similares.

5. Pablo es técnico de campo (convenio siderometalúrgico) y hace unos días le encargaron que hiciera un trabajo administrativo. Pablo le dijo a su jefe que lo haría cuando tuviese tiempo durante su jornada laboral o que le dieran tiempo para hacerlo. Su jefe le amenazó con que si no lo hacía le pondría una sanción. Hoy recibe la comunicación de una falta leve, que no firma ni llega a leer, pero sabe que es por este incidente. En tu opinión, ¿qué debe hacer Pablo?

- Si no la ha firmado, no queda constancia de la comunicación y, por tanto, la sanción no surtirá efecto.
- Si la hubiera firmado, mejor poner en la copia del recibí: “recibí pero no conforme”.
- Si la recibiera por burofax, ante la comunicación fehaciente de sanción, el trabajador si no está conforme con la misma dispone de un plazo de 20 días (desde la comunicación) para recurrir la misma, ante el Juzgado de lo Social. Es un proceso judicial gratuito para el que no se necesita abogado ni procurador. En el juicio, Pablo, no tiene nada que demostrar, es la empresa quien debe hacerlo.

Solucionario a las actividades finales

1. Indica si las supuestas relaciones laborales siguientes reúnen los requisitos para ser objeto de regulación por el Estatuto de los Trabajadores:

Carlos pide a su mejor amigo, mecánico de profesión, que le arregle el coche.

Daniela, de 16 años, ayuda a su padre en la empresa familiar para contribuir a la economía de la casa.

Rodrigo necesita que le instalen el aire acondicionado pero, ante la falta de técnicos disponibles, pide ayuda a su vecino, que es técnico de grado medio en instalaciones de frío y calor.

Si Carlos no cobra por efectuar la reparación, estaríamos ante una relación no laboral.

Otra cosa es que Carlos deje el coche en el taller donde trabaja su amigo porque se fía más, y tenga que pagar el coste de la reparación, pero al taller. En este caso estamos ante una relación laboral entre el amigo de Carlos y el taller, pero entre Carlos y el taller de reparaciones hay una relación mercantil.

Daniela realiza un trabajo denominado familiar, que se considera relación no laboral.

El vecino de Rodrigo realiza un trabajo por amistad y buena vecindad, por lo que se considera una relación no laboral.

2. Indica quién elabora las siguientes normas: Ley 6/2017 de reformas urgentes del trabajo autónomo, una Orden Ministerial, Real Decreto-Ley 7/2017 por el que se prolonga y modifica el programa de activación para el empleo, Real Decreto por el que se aprueba el salario mínimo interprofesional para el año en curso, Ley Orgánica 8/2013 para la mejora de la calidad educativa (LOMCE), Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo a una red europea de servicios de empleo (EURES).

Poder Legislativo (Parlamento); Poder Ejecutivo (Ministro); Poder Ejecutivo (Consejo de Ministros); Poder Ejecutivo (Consejo de Ministros); Poder Legislativo (Parlamento), Poder Ejecutivo (Consejo de Ministros); Unión Europea (aprobada por el Parlamento Europeo y/o el Consejo de la Unión Europea).

3. ¿Cómo actúa el principio de jerarquía en el ámbito laboral teniendo en cuenta que existen fuentes materiales y formales?

En el Derecho del Trabajo, ante la variedad de normas existentes, se establece una jerarquía; es decir, unas normas están por encima de otras (el principio de jerarquía), de forma que las normas de rango inferior no pueden contradecir lo dispuesto en una norma de rango superior; ahora bien, como el Derecho del Trabajo pretende, por un lado, proteger a la parte más débil de la relación laboral, el trabajador, y por otra, considera que es beneficioso que empresarios y trabajadores negocien las condiciones de trabajo, este **principio de jerarquía** de aplicación de las normas está limitado por los siguientes principios de aplicación de las normas laborales: norma mínima, norma más favorable, *in dubio pro operario*, condición más beneficiosa e irrenunciabilidad de derechos entre otros.

4. Ordena las siguientes normas según el principio de jerarquía normativa: Ley Orgánica de Libertad Sindical, Constitución de 1978, Convenio Nacional de la Industria Siderometalúrgica, Orden Ministerial por la que se establecen las ayudas a personas con minusvalía, Directiva comunitaria sobre el ruido, Convenio nº 155 de la OIT sobre salud y seguridad de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.



5. Alba ha firmado un contrato de trabajo con la empresa ELECTRONIC, SL, grupo oficial de primera. La empresa se dedica al diseño de placas y circuitos impresos.

En dicho contrato se han acordado las siguientes cláusulas: un salario mensual de 1.000 €, un periodo de prueba de 1 año y un descanso semanal de día y medio.

Alba se ha informado del Convenio Colectivo que le es de aplicación (Convenio del metal) y en este se reconoce: un salario bruto mensual de 1.350 € para su grupo profesional, un periodo de prueba de 3 meses y un descanso semanal de 48 horas. ¿Qué norma le es de aplicación? ¿Por qué?

La norma de aplicación es el convenio colectivo por el principio de jerarquía normativa. El convenio colectivo es una norma de rango superior al contrato de trabajo y, por lo tanto, éste no puede contradecir las condiciones de trabajo reguladas en el convenio.

6. Raquel pide permiso para acudir al entierro del abuelo de Siro, su marido, y en el departamento de Recursos Humanos le dicen que no le corresponde permiso alguno, pues no se recoge en el convenio de su empresa que este tipo de relación genere permiso alguno por fallecimiento; Raquel, que no está conforme, sabe que no puede ser cierto lo que le dicen. ¿Qué norma es realmente la que se le debe aplicar a este supuesto? ¿Qué principio de aplicación del Derecho sería aplicable?

La norma aplicable en este supuesto es el Estatuto de los Trabajadores, donde se recogen derechos y deberes de los trabajadores, que podrán ser mejorados por el convenio colectivo de empresa o de ámbito superior, pero nunca esta fuente de derecho podrá eliminar o disminuir derechos del trabajador recogidos en normas de rango superior.

A Raquel le corresponden, según determina el artículo 37.3 del Estatuto de los *Trabajadores*, 2 días de permiso retribuido para asistir al funeral o 4 días en el caso de que sea necesario un desplazamiento, al ser el abuelo de su esposo, un pariente de 2º grado por afinidad.

7. Entra en la página web www.poderjudicial.es, comienza visitando el Tribunal Supremo y sus distintas estancias; a continuación, visita el Consejo General del Poder Judicial y por último el Tribunal Superior de Justicia de tu comunidad autónoma. ¿Qué te ha parecido tu visita virtual? Realiza una puesta en común en clase.

www.poderjudicial.es

Respuesta abierta, el profesor debe valorar si la consulta realizada por internet y los comentarios de los alumnos en la puesta en común son conformes a lo tratado en esta unidad de trabajo.

8. Entra en la página web www.laboral-social.com, haz clic en *Jurisprudencia* y averigua la jurisprudencial más reciente del mes en curso en el ámbito laboral.

<http://www.laboral-social.com/>

Respuesta abierta, el profesor valorará la consulta realizada en internet.

9. ¿Qué servicios principales presta la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social?

La Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social realiza las siguientes funciones:

- Vigilancia y control del cumplimiento de la normativa laboral, de Seguridad Social, Empleo y Prevención de Riesgos Laborales.
- Investiga infracciones en materia laboral.
- Facilitar información técnica a empresas y trabajadores.
- Vigilancia y control de ayudas y subvenciones públicas en materia laboral y de Seguridad Social.
- Funciones de arbitraje, conciliación y mediación.
- Paraliza los trabajos cuando exista riesgo grave y eminente.

10· Loreto fue despedida por su empresa y considera que dicho despido se realizó alegando una causa que no es cierta, es por eso que presenta una demanda por despido en el Juzgado de lo Social y cuando dicho juzgado dicta sentencia, en ella el juez comunica a las partes que contra dicha sentencia cabe Recurso de Suplicación. Loreto no sabe dónde tiene que presentar tal recurso, pues no le han dado la razón. ¿La puedes ayudar?

Cuando se resuelve el Recurso de Suplicación, la sentencia dice que cabe presentar recurso de casación y la duda que le surge a Loreto es dónde tiene que presentar dicho recurso. ¿Se lo puedes decir tú?

En la sentencia realizada por el Juzgado de lo Social debe comunicar no solo el recuso que pueden interponer las partes, sino también el plazo y el organismo, ante el cual debe presentar el recurso. En este caso, el Recurso de Suplicación se presenta ante la Sala de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia contra las resoluciones dictadas por los Juzgados de lo Social de su circunscripción.

El recurso de casación se presentará ante la Sala IV de lo Social del Tribunal Supremo.

Página 21

Solucionario a las actividades en tu entorno

1· Pregunta a las personas adultas de tu familia o conocidos sobre las cuestiones siguientes: nombre, año en que comenzó a trabajar, edad cuando comenzó a trabajar, actividad desarrollada, jornada laboral, salario que ganaba y posteriormente cumplimenta la ficha siguiente:

Se deja al criterio del profesor su resolución.

Página 21

Solucionario a las actividades tu familia profesional

1· Entra en internet y con la ayuda de un buscador tipo Google, investiga si existe un convenio colectivo de tu futuro sector profesional. Si existe, puedes comenzar por conocer su ámbito de aplicación y vigencia.

El profesor debe valorar que el alumno sabe diferenciar el ámbito de aplicación y vigencia del convenio colectivo de su sector profesional, tras el estudio de la unidad.

Página 21

Solucionario a las actividades en qué nos equivocamos

· ¿Qué cosas observas en este texto que no se ajustan a lo que has aprendido hasta ahora?

1· María ha terminado sus estudios en un ciclo formativo de Administración y Finanzas, por lo que es contratada por una empresa del sector de la hostelería, con un contrato indefinido. María quiere saber qué retribución tienen los auxiliares administrativos, ya que es la función por la que ha sido contratada.

En el departamento de Recursos Humanos le dicen que esta función está remunerada con el salario mínimo interprofesional (SMI) en vigor, pero como María ha estudiado FOL en el instituto, sabe que las retribuciones de los distintos grupos profesionales están contempladas en el convenio aplicable al sector del automóvil.

La retribución que tiene derecho a percibir María será la que venga establecida en las tablas salariales del Convenio Colectivo, correspondiente a los auxiliares administrativos, que es la función por la que María ha sido contratada. El Convenio Colectivo aplicable a María no es el del sector del automóvil sino el convenio del sector de oficinas y despachos.

2. Una vez que observa el convenio aplicable, se da cuenta de que se le debe pagar con más dinero del que le dicen en Recursos Humanos, pero ya ha firmado el contrato de trabajo, y en él aparece como retribución la del SMI. María por tanto se conforma, no puede hacer nada ya que el contrato es libre y si las partes lo aceptan, pues de acuerdo.

María puede reclamar que se le pague la retribución que le corresponde, pues en virtud del principio de aplicación de jerarquía las fuentes del Derecho Laboral un contrato de trabajo podrá mejorar lo que dice el convenio aplicable pero no empeorar que es el caso y por lo tanto las condiciones establecidas en el contrato firmado entre las partes carecen de valor.

3. El contrato de María también dice que cobrará 3 pagas extras al año, por lo que a veces se pone nerviosa, ya que sabe que según el Estatuto de los Trabajadores las pagas extras que tienen derecho a cobrar los trabajadores son 2 y no sabe si ir a que le corrijan el error, pero la verdad es que cobrar 3 pagas extras le viene muy bien.

Es correcto que cobre tres pagas extraordinarias pues el Estatuto de los Trabajadores establece que las pagas extraordinarias son dos como mínimo, pues este principio se puede mejorar por convenio o por contrato, así pues el contrato es correcto y María no debe estar nerviosa.

4. Cuando lleva algún tiempo trabajando en la empresa llegan varios alumnos del instituto de la zona para realizar la Formación en Centro de Trabajo (FCT) a su empresa y oye decir a uno de ellos que cumplen con los requisitos necesarios para que se les aplique el Estatuto de los Trabajadores a la relación que tienen con la empresa. Un compañero recién llegado de Barcelona se queja constantemente de la forma de actuar en este sector, allí en Barcelona, es distinto a como se hace aquí y les hace ver a todos que como no actúen como él dice, se les podría sancionar por el empresario.

La Formación en Centros de Trabajo es un módulo más de los ciclos formativos, imprescindible para la obtención del título. Entre el Centro Formativo (Instituto) y la empresa en la que se desarrollarán las prácticas se establece un CONVENIO. No existe relación laboral entre el alumno y la empresa ya que no se cumplen los requisitos de las relaciones laborales (personal, voluntaria, retribuida, por cuenta ajena y dependencia).

Por otra parte el compañero de María no sabe que los actos que son costumbre en los distintos sectores profesionales deben cumplir el requisito de que deben de ser también locales y por lo tanto es posible que lo que es costumbre en Barcelona no lo sea en el lugar en el que se encuentra él pues siendo otra localidad los actos pueden ser distintos y por tanto los trabajadores deben actuar como dice el empresario y no como dice el compañero según como se hacía en Barcelona.

5. El empresario cuando llega el viernes le dice a María que como trabaja para él, tiene que llevarle a casa en su coche, pues viven en el mismo barrio. María sabe que tiene que acatar sus órdenes.

María debe acatar las órdenes del empresario exclusivamente en relación con el trabajo que realiza y dentro del lugar en el que el empresario puede imponer su organización, así pues María no tiene obligación alguna de llevar a su jefe a su casa.

6. La semana siguiente, cuando llega el viernes, María se marcha del trabajo sin esperar a su jefe, por lo que él haciendo uso de su poder disciplinario, la sanciona y la despide, por lo que María se dirige a poner una demanda, porque no está conforme, al Juzgado de Primera Instancia e Instrucción correspondiente.

El jefe de María no puede ejercer su poder disciplinario ante dicha situación pues no tiene relación con el trabajo y María actúa correctamente impugnando el despido del que ha sido objeto, si bien el juzgado competente para interponer la demanda contra la decisión del empresario de despedirla es el Juzgado de lo Social.

Solucionario a las actividades prensa en el aula

1. ¿Qué funciones desempeña la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?

En este supuesto, la Inspección de Trabajo ha desempeñado las funciones propias que tiene encomendadas por la Ley, en concreto vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales en materia laboral y de seguridad social, así como el asesoramiento a los trabajadores.

2. ¿Qué características de las relaciones laborales ordinarias consideráis que cumplen los trabajadores (repartidores) de Deliveroo?

Los trabajadores (repartidores) de Deliveroo cumplen las cinco características propias de las relaciones laborales ordinarias; es decir, trabajo personal, voluntario, dependiente, por cuenta ajena y retribuido.

3. ¿Qué medios han utilizado los trabajadores para resolver su conflicto con la empresa?

Se entiende que los trabajadores han solicitado a la empresa que se les reconozca como trabajadores por cuenta ajena, con los derechos correspondientes a tal condición. Ante la falta de acuerdo con la misma, bien a través de los sindicatos (denuncia colectiva Intersindical), bien directamente, han recurrido a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que la misma constatare el incumplimiento de las leyes laborales y de seguridad social por la empresa.